



Administration et
ressources humaines

RESSOURCES HUMAINES ET ÉVOLUTIONS DE PÉRIMÈTRES



Association
des Directeurs
Généraux
des Communautés
de France
□□□

Les évolutions de périmètres que vivent les communautés dans le cadre posé par la loi portant une nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) ont des conséquences importantes pour leurs plus de deux cent milles agents : nouveaux organigrammes, nouvelle direction, nouveaux postes parfois ou changement d'employeur avec l'évolution des compétences.

La nouvelle carte institutionnelle se dessine en parallèle d'un souffle de fond de rationalisation de la fonction publique territoriale. Il touche autant les temps de travail, dont le rapport de Philippe Laurent a rappelé les obligations réglementaires que l'importance des fonctions réellement exercées par les agents, l'importance des sujétions qu'ils subissent en conséquence et la prise en compte de leur engagement professionnel pour la détermination de leur régime indemnitaire. Tout en respectant la libre administration des collectivités locales, il dessine un nouveau cadre pour la fonction publique territoriales que les communautés doivent saisir et utiliser.

L'ensemble de ces changements doit faire l'objet d'un dialogue social continu, constant et constructif afin d'associer les employeurs que sont les élus locaux et leurs agents dans la réussite d'un projet de territoire commun, au service des habitants. Si des défis sont à relever à cet égard, en particulier l'organisation dans certains cas de nouvelles élections professionnelles, ils ne doivent pas entraver ces échanges qui participent au succès de la réforme.

C'est à ces fins que l'Assemblée des Communautés de France a travaillé avec le ministère de la Fonction publique et le secrétariat d'État chargé des collectivités territoriales ainsi que la Direction générale des collectivités territoriales, à cette note juridique. Outil pratique, cette note relève les règles à respecter pour faire évoluer les organisations de travail dans le même temps que les institutions communautaires, propose des instruments, sous la forme de modèles de délibérations et d'arrêtés, et des retours d'expérience de directeurs généraux des services, tout en laissant une large latitude aux élus pour définir leur organisation de demain.

Nous espérons qu'elle leur sera utile et profitable pour construire des organisations au service de leur projet de territoire.



Charles-Éric Lemaignan
Président de l'Assemblée
des Communautés de France

La réforme territoriale en cours redessine nos territoires, nos politiques et nos institutions. Clarification des compétences, élargissement et renforcement des régions et des intercommunalités, créations de métropoles, maintien des départements confortés dans leurs missions de solidarité, fusion de communes... Autant d'évolutions qui dessinent une nouvelle organisation territoriale de notre pays et mettent nos territoires en mouvement. Autant d'évolutions qui produiront leurs effets au bénéfice de nos concitoyens grâce à la mobilisation des agents du service public. L'accompagnement de ces derniers est donc un enjeu essentiel pour nous tous.

La loi du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles (MAPTAM) et la loi du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) comportent des mesures destinées à conforter les garanties individuelles et collectives des personnels territoriaux. Cela passe par l'obligation de maintenir les conditions de statut et d'emploi, imposée dans de nombreux cas de restructurations ; l'obligation de maintenir le régime indemnitaire ; la création d'une indemnité de mobilité ; le maintien de la couverture en matière de protection sociale complémentaire (PSC) en cas de changement imposé d'employeur, l'ouverture obligatoire d'une négociation sur l'action sociale lorsque le nouvel employeur compte plus de 50 agents ; l'obligation pour le CNFPT et les centres de gestion de proposer des actions de formation, d'orientation et d'évaluation destinées à favoriser le reclassement des agents dont l'emploi serait supprimé lors d'une restructuration intercommunale ; des procédures maintenant la continuité des instances consultatives dans certains cas ou des mesures d'assouplissement pour la création d'instances consultatives uniques etc.

Au-delà des mesures d'ordre législatif ou réglementaire, ce qui importe, c'est l'accompagnement des agents au quotidien par les employeurs, en lien avec les organisations syndicales. Ce guide est le fruit d'un travail nourri avec l'Assemblée des communautés de France, fidèle en cela à sa tradition d'accompagnement des intercommunalités dans les évolutions territoriales de notre pays. Il a pour objectif d'apporter des réponses, des outils et des retours d'expérience pour aider chacun des acteurs à construire cette réforme territoriale et emmener les équipes dans les meilleures conditions.

L'accompagnement des agents est pour nous une priorité et l'une des clefs de la réussite de ce changement.



Annick GIRARDIN
ministre de la
Fonction publique



Estelle GRELIER
secrétaire d'État chargée
des Collectivités territoriales



Sommaire

I. La nouvelle organisation des services

- a. La définition de la nouvelle organisation des services
- b. En cas de transfert de compétence
- c. En cas de restitution de compétence
- d. Mutualiser

II. Les agents non détachés sur emploi fonctionnel

- a. Quel employeur ?
- b. Le recrutement
- c. La suppression d'un emploi permanent
- d. Licencier les contractuels dans l'intérêt du service

III. Les agents détachés sur emploi fonctionnel

- a. Qui reste, qui part, qui voit son poste évoluer ?
- b. Le recrutement
- c. La fin de détachement
- d. La fin de détachement en cas de recrutement direct

IV. Les instruments à harmoniser et unifier

- a. Le traitement et les accessoires
- b. Le régime indemnitaire
- c. Le règlement intérieur et son contenu matériel
- d. Le tableau d'avancement

V. Le rôle et la recomposition des comités techniques et des commissions administratives paritaires

- a. Les effets des évolutions de périmètre sur les comités techniques et des commissions administratives paritaires
- b. Les rôles des comités techniques et des commissions administratives paritaires dans les évolutions de périmètre

Annexes



I. La nouvelle organisation des services

a. La définition de la nouvelle organisation des services

L'évolution de périmètre et l'évolution des compétences des communautés, rendent parfois nécessaire une nouvelle organisation des services.

Une délibération fixant l'organigramme de la communauté ayant évolué est fortement recommandée, pour prendre en compte et organiser :

- les fonctions et emplois afférents existants dans les communautés fusionnants et/ou dans les communes rejoignant la communauté et/ou dans les communes membres transférant de nouvelles compétences ;
- les fonctions et emplois non occupés pour lesquels il existe un besoin de recrutement ;
- les fonctions et emplois n'existant pas encore et qu'il est nécessaire de créer.

Une délibération doit obligatoirement fixer le tableau des effectifs de la communauté, en correspondance avec l'organigramme ainsi défini.

Établir un lien fort entre l'organigramme et le tableau des effectifs, en les joignant dans la même délibération, est souhaitable. Préalablement à la délibération portant sur l'organigramme, la réalisation d'un état des lieux des effectifs en lien avec le projet de territoire est préférable.

Annexe :

Un modèle de délibération portant création de l'organigramme et du tableau des effectifs est placé en annexe.

b. En cas de transfert de compétence

Si, à la suite d'une évolution du périmètre de la communauté, il est opéré un transfert de compétence, les agents suivent le service dans lequel ils exercent leurs fonctions et qui est affecté à l'exercice de cette compétence (CGCT, art. L. 5211-4-I).

Les agents qui exercent la totalité de leurs fonctions dans ce service sont transférés de plein droit à la communauté, qui devient leur employeur.

Les agents qui n'exercent qu'une partie de leurs fonctions dans le service se voient proposer par le maire d'être transférés à la communauté. Dans le cadre d'une bonne organisation des services, ils peuvent être mis à la disposition de la commune de plein droit pour le reste de leurs fonctions (CGCT, art. L. 5211-4-I, III).

S'ils refusent le transfert, ils sont de plein droit et à titre individuel mis à la disposition du président de la communauté, pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré.

Dans le cas où une commune se retire d'une communauté, et transfère à une autre communauté ou un syndicat la compétence pour laquelle ces agents travaillaient, la mise à disposition de plein droit et à titre individuel ou la mise à disposition descendante se poursuivent auprès du président de la communauté ou du syndicat désormais compétents. Il en est de même pour les agents concernés par une mise à disposition ascendante.

c. En cas de restitution de compétence

Les agents employés par la communauté et qui exercent la totalité de leurs fonctions dans un service affecté par une restitution de compétence sont répartis entre la communauté d'origine et les communes d'accueil. La répartition fait l'objet d'une convention conclue entre le président et les maires, mais les agents conservent leurs conditions de statut et d'emploi. Elle est conclue dans les trois mois qui suivent la restitution de compétence. À défaut, le préfet fixe les modalités de la répartition.

L'agent qui avait choisi d'être transféré à la communauté lors du transfert de la compétence demeure un agent communautaire lors de la restitution de cette compétence.

Les agents mis à disposition de plein droit à titre individuel, car ayant refusé le transfert, pour exercer une partie de leurs fonctions au sein d'un service affecté par une restitution de compétence et les agents mis à disposition ascendante voient la mise à disposition s'achever et ils poursuivent leurs fonctions dans la commune qui les emploie.

Les agents mis à la disposition d'une commune dans le cadre d'une mutualisation descendante pour l'exercice d'une compétence rejoignent leur communauté d'origine.



Lorsque la mise à disposition cesse, l'agent est affecté aux fonctions qu'il exerçait précédemment dans son service d'origine. S'il ne peut pas l'être, il reçoit une affectation dans l'un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper (Décret n°2008-580 du 18 juin 2008, art. 5), ou un poste équivalent s'il s'agit d'un non-titulaire (Décret n°88-145 du 15 février 1988, art. 35-1).

d. Mutualiser

1. Si la loi n'impose la réalisation d'un schéma de mutualisation des services que dans l'année qui suit le renouvellement général des conseils municipaux (CGCT, art. L. 5211-39-1), il est toutefois possible d'en élaborer un nouveau en cas de fusion de communautés ou de réviser le schéma existant après une évolution de périmètre. Afin de faciliter la territorialisation des compétences, il est conseillé d'y ajouter un volet portant sur les services unifiés (CGCT, art. L. 5111 et L. 5111-1), permettant ainsi aux communes de porter en commun et à l'échelon infra-communautaire des compétences, si le schéma de mutualisation le prévoit. Il comprend l'ensemble des mutualisations réalisées entre la communauté et ses communes membres.

Pour aller plus loin :

Une note juridique et des modèles sur « Le cadre juridique de la mutualisation des services : du schéma de mutualisation aux conventions de mise en œuvre » sont disponibles sur le site de l'Assemblée des communautés de France.

2. La **mise à disposition individuelle** permet de mutualiser des « individus-ressources », qui ne peuvent pas être nécessairement rattachés à un service.

Si l'agent est fonctionnaire ou en contrat à durée indéterminée, il peut être mis à disposition de la commune ou de la communauté pour tout ou partie de ses fonctions. Il doit avoir accepté la mise à disposition.

Elle fait l'objet d'une convention conclue entre l'organisme d'accueil et celui d'origine et définit notamment la nature des activités exercées par le fonctionnaire mis à disposition, ses conditions d'emploi, les modalités du contrôle et de l'évaluation de ses activités.

Si l'agent est mis à la disposition d'un seul organisme, il revient à l'organe exécutif de celui-ci de prendre les décisions en matière de congé annuel et de congé de maladie d'une durée maximale de 12 mois consécutifs sur 1 an. S'il est mis à la disposition de plusieurs organismes, ces décisions relèvent de la compétence de l'organisme d'origine. Les autres décisions relatives aux congés (longue maladie, présence prénatale, maternité...) sont prises par l'organisme d'origine de l'agent.

Les dépenses de formation de l'agent sont à la charge de l'organisme d'accueil.

La mise à disposition doit faire l'objet d'un rapport annuel au comité technique compétent par l'organe exécutif de l'organisme d'origine. Ce rapport comprend le nombre de fonctionnaires mis à disposition, les organismes bénéficiaires de ces mises à disposition, ainsi que le nombre des personnels de droit privé mis à disposition (L. n° 84-53, art. 61 et s. – D. n° 2008-580 du 18 juin 2008).

Annexe :

Un modèle de délibération approuvant la mise à disposition et un modèle de convention sont placés en annexe.

3. La **création d'un service commun** afin de mutualiser un service chargé de missions opérationnelles ou fonctionnelles entre la communauté, une ou plusieurs de ses communes membres et, le cas échéant, un ou plusieurs des établissements publics rattachés à un ou plusieurs d'entre eux entraîne :

- un transfert des agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service mis en commun, après avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire compétente ;
- la mise à disposition de plein droit des agents exerçant une partie de leurs fonctions dans le service mis en commun.

Une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents doit être rédigée, annexée à la convention qui règle les conséquences du service commun et l'ensemble (convention et fiche d'impact) doit être transmis pour avis au comité technique compétent (CGCT, art. L. 5211-4-2).

La prestation de service par une communauté pour ses communes membres ou d'autres structures (syndicats, associations) n'a pas de conséquences sur les agents puisqu'ils demeurent employés dans les mêmes conditions par la communauté prestataire.



II. Les agents non détachés sur emplois fonctionnels

a. Quel employeur ?

Plusieurs cas de figures sont à distinguer selon l'évolution de périmètre d'une part et suivant l'exercice des fonctions d'autre part.

En cas de fusion de communautés

Les agents employés par la communauté (soit qu'ils y ont été engagés, soit qu'ils y ont été transférés pour y exercer une partie de leurs fonctions) sont réputés relever de la nouvelle communauté (CGCT, art. L. 5211-41-3, III). La fusion ne nécessite pas d'acte juridique à ce sujet. Un arrêté collectif d'affectation des agents des communautés fusionnées est toutefois préférable.

Annexe :

Un modèle d'arrêté portant affectation collective est placé en annexe.

Les agents communaux concernés par une mise à disposition ascendante et les agents mis à disposition de la communauté de plein droit pour un exercice partiel de leurs fonctions demeurent dans le service chargé de la mise en œuvre de la compétence. Dans la mesure où les compétences des précédentes communautés sont conservées à titre transitoire, avant l'éventuelle délibération de restitution, pendant 1 an pour les compétences optionnelles (ou 2 ans au cas où l'intérêt communautaire doit être défini) et 2 ans pour les compétences facultatives, les agents mis à disposition des communautés fusionnées demeurent mis à disposition de la communauté issue de la fusion (CGCT, art. L. 5211-4-1, I et L. 5211-41-3).

Il n'est pas nécessaire de conclure un avenant à la convention de mise à disposition car la communauté est substituée de plein droit, pour l'exercice de ses compétences, aux anciens établissements publics et, le cas échéant, aux communes incluses dans son périmètre dans toutes leurs délibérations et tous leurs actes.

Les agents concernés par une mise à disposition de service descendante demeurent dans le service, selon les mêmes règles que pour une mise à disposition ascendante.

En cas d'extension de périmètre :

Les agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service de la communauté les poursuivent dans la communauté.

Il en est de même pour les agents mis précédemment à la disposition de la communauté étendue.

L'extension de périmètre ayant *a minima* pour conséquence le transfert des compétences obligatoires à la communauté d'accueil en cas de fusion-extension puis le transfert de toutes les compétences prévues dans les statuts de la communauté par les communes, les agents municipaux qui exercent la totalité de leurs fonctions dans les services relevant de la compétence transférée ont pour nouvel employeur la communauté d'accueil. Les agents qui exercent une partie de leurs fonctions peuvent refuser ce changement d'employeur : ils sont alors automatiquement mis à la disposition de la communauté par la commune qui les emploie (CGCT, art. L. 5211-4-1).

Il est à noter que dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver une partie des services affectés à une compétence transférée.

En cas de dissolution de la communauté ou du retrait d'une commune

Les agents de la communauté sont répartis entre les communes ou les établissements publics de coopération intercommunale reprenant les compétences exercées par la communauté dissoute.

Ces agents relèvent de leur commune ou de leur établissement public d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Ils conservent, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire ainsi les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération lorsqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement (protection sociale complémentaire).

Les modalités de cette répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant la dissolution, entre le président de la communauté dissoute et les maires et les présidents des communautés d'accueil, après avis des comités techniques de chacune des communes et des communautés. À défaut d'accord dans le délai prévu au présent alinéa, le préfet fixe les modalités de répartition par arrêté.



Les agents qui ont été mis à la disposition de plein droit et à titre individuel pour l'exercice d'une partie de leurs fonctions et qui sont concernés par le retrait de leur commune et le transfert de la même compétence à une autre communauté ou à un syndicat poursuivent leur mise à disposition auprès de cette autre communauté ou syndicat (L. n° 2015-991, art. 35, IV).

Annexe :

Un modèle de convention de répartition des agents en prévision d'une dissolution est placé en annexe.

Comment accompagner les agents lors d'une fusion ?

La décision politique de fusionner est ce qui va permettre de porter l'évolution des services, en mettant en avant l'intérêt général et les attentes de la population : le thermomètre du succès, ce sont les habitants.

Une fois la décision politique formalisée, les évolutions des services doivent être planifiées, afin d'identifier les besoins en temps de travail et en compétences en amont de la réorganisation.

Suivent deux phases : une discussion individuelle avec les agents, puis une discussion collective, tout en gardant à l'esprit que lorsqu'une décision est prise, tout le monde doit y adhérer.

La discussion individuelle porte sur les envies des agents : par rapport aux besoins de l'employeur, ont-ils envie de faire évoluer leur carrière ? Le cas échéant, des formations sont proposées. Dans le cadre de la constitution de notre commune nouvelle, certaines secrétaires de mairie se sont spécialisées en urbanisme par exemple.

La discussion collective permet aux agents de se rencontrer et de présenter les plans d'évolution nourris par les souhaits individuels des personnels.

Aujourd'hui, **98 %** des agents sont satisfaits de la mobilité qu'a occasionnée la fusion.

Fabrice Pocholle, directeur général des services de la commune nouvelle de Charny-Orée en Puisaye

b. Le recrutement

Il est nécessaire de créer un emploi, par une délibération du conseil communautaire, qui précise :

- le grade correspondant ;
- les fonctions ;
- le niveau de recrutement ;
- le niveau de rémunération ;
- le temps de travail ;
- si l'emploi peut être occupé par un agent contractuel.

La création de l'emploi doit être déclarée au centre de gestion compétent. Seuls les emplois qui ne sont accessibles que par l'avancement de grade échappent à cette obligation formelle.

La délibération doit être transmise au contrôle de légalité et publiée, comme toute délibération.

Annexe :

Un modèle de délibération portant création d'un emploi permanent est placé en annexe.

Il faut alors pourvoir l'emploi vacant. Lors de la déclaration de la création de l'emploi ou de vacance de l'emploi au centre de gestion, la communauté précise le motif de la vacance et la description du poste à pourvoir.

La communauté peut recruter des candidats titulaires, éventuellement des non-titulaires dans les cas prévus par la loi n°84-53, sur liste d'aptitude, par recrutement direct ou sous la forme d'emplois aidés.



Les fonctionnaires sont recrutés selon différentes procédures :

- les titulaires peuvent se voir proposer un poste dans le cadre de la promotion interne, c'est-à-dire soit par l'inscription du titulaire sur une liste d'aptitude, après avis de la commission administrative paritaire, soit par examen professionnel ;
- l'avancement de grade, suivant le tableau d'avancement, qu'il ait été constitué au choix, par examen ou par concours professionnels. Si le tableau d'avancement d'une communauté issue d'une fusion n'est pas constitué, cette solution est difficilement utilisable ;
- le détachement de courte ou de longue durée ;
- la mutation, qui peut nécessiter un accord entre l'employeur d'origine de l'agent et la communauté qui compte un emploi vacant. L'accord porte notamment sur les dispositions financières pour une mutation des droits de l'agent sur son compte épargne-temps.

Le président de la communauté prend un arrêté de nomination.

La communauté peut également recruter des agents contractuels pour des postes lorsqu'il n'existe pas de cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées, pour des emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et si aucun fonctionnaire n'a pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi ou, dans une communauté de moins de 10 000 habitants, si la création ou la suppression de l'emploi dépend de la décision d'une autorité qui s'impose à la communauté, en matière de création, de changement de périmètre ou de suppression d'un service public (L. n° 84-53, art. 3-3).

Le président signe le contrat.

c. La suppression d'un emploi permanent

La suppression d'emploi n'est possible que dans l'intérêt du service.

Dès qu'il est envisagé de supprimer un emploi, l'employeur présente un rapport sur cet objet au comité technique. Le comité technique rend un avis sur la question. Le procès-verbal de la séance du comité technique pendant laquelle est donné l'avis est transmis au président du centre de gestion et aux membres du comité technique. Dès cette phase procédurale, le reclassement de l'agent sur un emploi de niveau équivalent doit être recherché (L. n° 84-53, art. 97 et s.).

À l'issue de cette procédure, le conseil communautaire délibère sur la suppression de l'emploi.

Annexe :

Un modèle de délibération préalable à la suppression d'un emploi permanent est placé en annexe.

Un modèle de délibération portant suppression d'un emploi permanent est placé en annexe.

Le président de la communauté arrête en exécution de cette délibération, les décisions individuelles.

Si la communauté ne peut lui offrir un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an. À l'issue de cette période, l'agent est pris en charge par le centre de gestion.

Il est à noter que le stagiaire dont l'emploi est supprimé ne bénéficie d'aucun droit à être reclassé dans l'attente d'une titularisation en cas de suppression de leur emploi, car se trouvant dans une situation probatoire et provisoire. En revanche, lorsqu'il est mis fin au stage par l'autorité territoriale en raison de la suppression de l'emploi ou pour toute autre cause ne tenant pas à la manière de servir, le fonctionnaire territorial stagiaire est réinscrit de droit, à sa demande, sur la liste d'aptitude (CE, 5 oct. 2016, req. n° 386802, *Communauté d'agglomération du Douaisis* – L. n° 84-53, art. 44).

d. Licencier les contractuels dans l'intérêt du service

Parmi les motifs qui peuvent légalement justifier le licenciement d'un agent contractuel figure la suppression de l'emploi dans l'intérêt du service (D. n°88-145 du 15 février 1988, art. 39-3).



Comme pour les fonctionnaires, la communauté doit chercher à reclasser l'intéressé sur un emploi de niveau équivalent, ou, si cela n'est pas possible et que l'agent le demande, sur tout autre emploi.

L'agent contractuel ne peut être licencié que si le reclassement s'avère impossible c'est-à-dire en l'absence d'emploi vacant ou s'il refuse la proposition qui lui est faite. Un agent en situation de grossesse, de congés maternité, paternité, adoption ou dans les 4 semaines qui suivent ces congés ne peut pas être licencié.

La procédure de licenciement comprend un entretien préalable, au moins 5 jours après que l'agent y a été convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception (D. n°88-145 du 15 février 1988, art. 42). L'agent peut se faire accompagner par une personne de son choix. Lors de cet entretien, il lui est indiqué le motif du licenciement ainsi que la demande de reclassement qu'il peut formuler.

Les préavis de départ sont de huit jours pour l'agent qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services inférieure à six mois de services, d'un mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services comprise entre six mois et deux ans et de deux mois pour celui qui justifie auprès de l'autorité qui l'a recruté d'une ancienneté de services d'au moins deux ans.



III. Les agents détachés sur emplois fonctionnels

a. Qui reste, qui part, qui voit son poste évoluer ?

En cas de fusion de communautés ou de création d'un établissement public territorial

Le directeur général des services de la communauté regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la communauté issue de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion. Cette règle n'est pas applicable aux agents qui ne sont pas détachés sur un emploi fonctionnel. Il en ressort que si le directeur général de la communauté la plus peuplée n'a pas été détaché, il ne peut pas bénéficier de cette règle.

Pendant ce même délai, les autres directeurs généraux des services et les directeurs adjoints et des services techniques des communautés fusionnées sont maintenus en qualité de directeurs généraux adjoints jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la communauté (L. n° 2015-991, art. 114, VIII). Prévue par la loi, cette évolution n'impose pas une nouvelle délibération ou un nouvel arrêté en plus de l'arrêté collectif d'affectation des agents des communautés fusionnées.

À la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la communauté issue de la fusion, il est mis fin au détachement des fonctionnaires occupant les emplois fonctionnels qui ne sont pas conservés et les contractuels sont licenciés. Il est procédé à la nomination de ceux qui sont conservés. Cette délibération devant être prise dans un délai de 6 mois à compter de la fusion, elle peut être prise dès le deuxième conseil communautaire de l'année.

Le délai de 6 mois au cours duquel il ne peut être mis à fin au détachement ne s'applique pas au cours de la mise en œuvre de la loi NOTRe.

Le licenciement des directeurs généraux recrutés par voie directe donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun.

En cas d'extension de périmètre

En cas d'extension de périmètre, les dispositions de droit commun s'appliquent. Le directeur général des services de la communauté étendue peut ainsi conserver son poste ou non.

En cas de dissolution de la communauté

Les dispositions applicables à tous les agents sont également applicables aux agents détachés sur des emplois fonctionnels, dans le cadre des procédures légales de fin de fonction prévues par l'article 53 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 (L. n° 2015-991, art. 35, IV).

Il en résulte qu'au plus tard, un mois avant la dissolution, les agents sur emploi fonctionnel de la communauté doivent être répartis entre les communes membres et la communauté qui reprend les compétences, sur un emploi correspondant à leur grade ou en surnombre, s'il ne leur est pas offert un nouvel emploi fonctionnel de ces collectivités. L'instrument juridique de cette transition est une convention signée par le président de la communauté d'origine et les maires et présidents des communes et communautés concernées.



Le recrutement

La création d'emplois fonctionnels de direction est permise dans les limites suivantes :

Emplois	Seuils minimaux de population	Bornes indiciaires [strates afférentes]
Directeur général des services	10000 habitants	I.B. 620 à I.B. 985 [10000 à 20000 hab.]
		I.B. 650 à I.B. 1015 [20000 à 40000 hab.]
		I.B. 695 à H.E.A [40000 à 80000 hab.]
		I.B. 805 à H.E.B [80000 à 150000 hab.]
		I.B. 885 à H.E.C [150000 à 400000 hab.]
		I.B. 10000 à H.E.D [> à 400000 hab.]
Directeur général adjoint	20000 habitants	I.B. 570 à I.B. 966 [20000 à 40000 hab.]
		I.B. 650 à I.B. 1015 [40000 à 150000 hab.]
		I.B. 695 à H.E.A [150000 à 400000 hab.]
		I.B. 805 à H.E.B [> à 400000 hab.]
Directeur des services techniques	10000 habitants	I.B. 450 à I.B. 901 [10000 à 20000 hab.]
		I.B. 450 à I.B. 966 [20000 à 40000 hab.]
		I.B. 550 à .B. 1015 [40000 à 80000 hab.]
		I.B. 684 à H.E.A [80000 à 150000 hab.]
		I.B. 779 à H.E.B [150000 à 400000 hab.]
		I.B. 901 à H.E.C ¹ [> à 400000 hab.]

Exemples de lecture :

Au sein d'une communauté de 23 000 habitants, il peut être créé un emploi fonctionnel de directeur général des services, dont la rémunération sera comprise entre l'indice brut 650 et l'indice brut 1015.

Au sein d'une communauté de 12 000 habitants, il peut être créé un emploi de directeur des services techniques, dont la rémunération sera comprise entre l'indice brut 450 et l'indice brut 901.

Les emplois fonctionnels de direction sont également soumis à des règles d'attribution en fonction des cadres d'emplois et des grades d'origine suivants (D. n° 87-1101 du 30 décembre 1987, art. 6 et s.) :

¹ I.B. : Indice brut ; H.E.C : hors échelle C ; H.E.B : hors échelle B, H.E.A : hors échelle A.



Emplois de direction des services administratifs	Cadres d'emplois et grades d'origine
Directeur général des services d'une communauté assimilée à une commune de plus de 40 000 habitants	<p>Administrateurs territoriaux, conservateurs territoriaux du patrimoine, conservateurs territoriaux de bibliothèques, fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle B.</p> <p>Ex : les fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent être détachés que s'ils détiennent le grade d'ingénieur en chef.</p>
Directeur général adjoint des services d'une communauté assimilée à une commune de plus de 150 000 habitants	
Directeur général des services d'une communauté assimilée à une commune de 40 000 à 80 000 habitants	<p>Fonctionnaires titulaires du grade de directeur territorial ou d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985.</p>
Directeur général adjoint d'une communauté assimilée à une commune de 150 000 à 400 000 habitants	
Directeur général adjoint des services d'une communauté de 10 000 à 150 000 habitants	<p>Fonctionnaires titulaires d'un grade de la catégorie A.</p> <p>Les fonctionnaires titulaires du grade de directeur territorial peuvent occuper l'emploi de DGS d'une commune de plus de 10 000 habitants par combinaison avec le statut particulier des attachés territoriaux</p>

Seuls les emplois fonctionnels de directeur général des services et de directeur général des services techniques des communautés, établissements publics territoriaux et métropoles de plus de 80 000 habitants, de directeur général adjoint des services des communautés de plus de 150 000 habitants et de directeur général d'un centre intercommunal d'action sociale assimilé à une commune de plus de 80000 habitants par l'importance de son budget, le nombre et la qualification des agents à encadrer peuvent être pourvus par la voie du recrutement direct (L. n° 84-53, art. 47 – D. n° 88-545 du 6 mai 1988, art. 2).

En-deçà de ces seuils, les procédures applicables aux recrutements des agents hors emplois fonctionnels sont applicables.

Annexe :

Un modèle de délibération portant création d'un emploi permanent est placé en annexe.

Un modèle d'arrêté sur le détachement sur un emploi fonctionnel est placé en annexe.



b. La fin de détachement

La décharge de fonction

La décharge de fonction peut être décomposée en trois grandes étapes :

- l'entretien préalable entre l'autorité territoriale et l'agent concerné
- l'information de l'assemblée délibérante et du CNFPT ou du centre de gestion²
- la notification de l'arrêté motivé par l'autorité territoriale à l'agent

1. L'entretien préalable

L'agent concerné doit être préalablement convoqué par le président de la communauté.

Ni les dispositions de l'article 53 du statut de la fonction publique territoriale ni aucune autre disposition législative ou réglementaire ne précisent les conditions dans lesquelles doit avoir lieu l'entretien qui doit être accordé à un fonctionnaire détaché pour occuper un emploi fonctionnel avant qu'il puisse être mis fin à son détachement. Le juge administratif est, toutefois, venu apporter certaines précisions.

Le juge a précisé qu'« il incombe, en principe, à l'autorité compétente de cette collectivité ou de cet établissement, dans le cas où la mesure est prise en considération de la personne, de veiller à ce qu'il n'existe aucun risque d'ambiguïté quant à l'objet de l'entretien auquel est convoqué l'intéressé, afin notamment de mettre ce dernier à même de prendre communication de son dossier » (CE, 10 novembre 2004, n° 257032, *Patrick X.*). L'agent pourra ainsi avoir accès à son dossier et la convocation devra préciser qu'il pourra être assisté par une personne de son choix et présenter, à cette occasion, toutes les observations qu'il jugera utiles.

L'entretien devra être conduit par l'autorité territoriale, en l'espèce, le président de la communauté. Ce dernier ne peut décharger à cette fonction à un tiers, comme le directeur des ressources humaines par exemple, « compte tenu de la nature particulière de ses fonctions exercées auprès du chef de l'exécutif territorial » (CE, 16 décembre 2013, req. n°367007, *Département du Loiret*).

L'agent ne pourra se prévaloir du fait qu'il est en arrêt maladie pour ne pas pouvoir assister à l'entretien préalable. La motivation devra être plus importante (CAA Paris, 8 novembre 2004, req. n°01PA02627, *Commune du Bourget*).

La commission administrative paritaire n'a pas à être saisie (CE, 3 novembre 2014, n°371115, *M. B.*).

2. L'information du conseil communautaires et du CNFPT/centre de gestion

Le conseil communautaire et le Centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion doivent être informés de la fin du détachement (cf. *supra*). L'information du conseil lance le délai de deux mois au terme duquel la décharge de fonction prend effet, sans que celui-ci ait à prendre de délibération à cet effet.

À noter que l'information tardive du CNFPT ou du centre de gestion sera sans effet sur la légalité de la décision (CAA Paris, 8 novembre 2004, req. n°01PA02627, *Commune du Bourget*).

3. L'arrêté notifiant la décharge de fonction

L'arrêté doit indiquer les motifs qui conduisent l'autorité territoriale à décider de décharger l'agent de ses fonctions. Les motifs les plus fréquemment invoqués sont l'intérêt du service et la perte de confiance. Dans ce dernier cas, l'autorité territoriale n'a pas à indiquer les faits qui ont conduit à cette perte de confiance (CAA Douai, 5 février 2013, req. n°12DA00421, *M. B.* ; CAA Bordeaux, 30 octobre 2007, req. n°05BX00192 : est légale une décharge de fonction fondée sur « une divergence de vues sur les options stratégiques de gestion de la collectivité, un désaccord sur les moyens et méthodes, une mésentente

² Information du CNFPT lorsque l'agent est administrateur, conservateur du patrimoine ou des bibliothèques, ingénieur en chef. Information du centre de gestion territorialement compétent dans les autres cas.



d'ordre personnel, une perte de confiance, le tout allant à l'encontre d'une bonne administration de la ville »). A défaut de motivation, le juge administratif considère l'arrêté comme illégal (CE, 3 mai 1993, req. n°119805, *M. X*).

L'arrêté pourra prendre effet à compter du premier jour du troisième mois suivant l'information du conseil communautaire (art. 53 de la loi n°84-53). Attention, le délai de deux mois s'applique de la date d'information du conseil jusqu'à celle où la décharge de fonction prend effet et non de la notification ou de la prise de l'arrêté.

La décharge de fonction ne peut intervenir moins de six mois après la désignation du président de la communauté. L'arrêté prévoyant la décharge de fonction ne peut être pris avant le terme de ce délai même si la date d'effet lui est postérieure (CAA Lyon, 6 mai 2003, req. n°98LY01603, *M^{me} Sylvie G.*).

Avant la prise d'effet de l'arrêté, l'autorité territoriale pourra, par exemple, publier un appel à candidature pour remplacer à terme l'agent (CE, 23 décembre 2011, req. n°337122, *Commune de Courpière*).

4. Les conséquences de la décharge de fonction

Il convient, tout d'abord, de noter qu'une collectivité qui écartera un agent avant sa décharge de fonction, engagera sa responsabilité.

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel de directeur général, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques d'une communauté de plus de 10 000 habitants, et qu'un poste correspondant au grade de l'agent est vacant dans le tableau des effectifs, il lui est proposé de le réintégrer³. S'il accepte, l'agent se voit attribuer le régime indemnitaire et les avantages de ce nouveau poste. S'il refuse, il est placé en disponibilité d'office.

Lorsqu'il est mis fin au détachement d'un fonctionnaire occupant un emploi fonctionnel de directeur général, de directeur général adjoint ou de directeur général des services techniques d'une communauté de plus de 10 000 habitants et qu'il n'est pas possible de lui offrir un emploi correspondant à son grade, il peut demander (L. n° 84-53, art. 53) soit :

- à être reclassé dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou, avec son accord, dans un autre cadre d'emplois ;
- à être classé en surnombre, pendant une année au maximum ;
- à bénéficier, de droit, d'un congé spécial d'une durée maximale de cinq ans avant mise à la retraite, aux conditions qu'il compte au moins vingt ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et se trouve à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite. Il ne peut en bénéficier si un autre fonctionnaire de la communauté en bénéficie déjà ;
- à être licencié et par conséquent, perdre le statut de fonctionnaire. Dans ce cas, l'agent percevra une indemnité de licenciement, dont le montant ne peut être inférieur à une année de traitement. La demande doit être formulée dans le délai d'un mois à compter du dernier jour du mois de la notification de l'arrêté. L'agent ne pourra bénéficier des allocations chômage car le juge administratif considère que l'agent « choisi de perdre cette qualité ne saurait, dès lors, être regardé comme ayant été involontairement privé d'emploi » (CE, 6 novembre 2013, req. n°364654, *Commune de Peymeinade*).

Annexe :

Un modèle d'arrêté portant fin de détachement sur emploi fonctionnel est placé en annexe.

S'il demande à être reclassé, à l'expiration d'un détachement de longue durée, le fonctionnaire est réintégré dans son corps ou cadre d'emplois et réaffecté à la première vacance ou création d'emploi, dans un emploi correspondant à son grade relevant de sa collectivité ou de son établissement d'origine, et que, lorsqu'aucun emploi n'est vacant pour réintégrer ce fonctionnaire, celui-ci est pris en charge, selon son cadre d'emploi, par le CNFPT ou le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la collectivité ou l'établissement qui l'employait antérieurement à son détachement. Il conserve les avancements d'échelon et de grade obtenus dans son corps ou cadre d'emplois de détachement, sous réserve qu'ils lui soient plus favorables.

³ Il s'agit ici d'une obligation pour l'employeur (CAA Marseille, 15 juin 1999, req. n°96MA01185, *Commune d'Arles*)



c. La fin de détachement en cas de recrutement direct

Les directeurs recrutés directement sont licenciés après notification de cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception. Lorsque l'agent est titulaire, il pourra réintégrer sa collectivité d'origine. Pour les agents non-titulaires, un licenciement doit être organisé avec perception d'une indemnité de licenciement et des allocations chômage.

Comment accompagner la réorganisation des fonctions de direction ?

À la création de la communauté d'agglomération de l'Ouest rhodanien, deux des communautés fusionnés sur trois appartenaient à la strate comprise entre 20 000 et 40 000 habitants et disposaient ainsi de trois emplois fonctionnels de direction générale (2 DGS et 1 DGA).

À compter de la fusion, pendant une période transitoire de 4 mois qui a suivi l'élection du nouveau Président, le directeur général des services de la communauté la plus importante, à 57 ans révolus, est devenu directeur général des services de la nouvelle communauté, qui est désormais comprise dans la strate supérieure à 40 000 et inférieure à 80 000 habitants, mais en demandant et en obtenant au préalable un congé spécial, prévu à l'article 99 du statut de la fonction publique territoriale. Le directeur général des services de l'autre communauté fusionnée a été intégré comme directeur général adjoint, en situation de co-direction. Il est devenu par la suite directeur général des services, sur décision expresse du nouveau Président. L'ancien directeur général adjoint a retrouvé sa place.

J.-F. Dauvergne, directeur général des services de la communauté d'agglomération de l'Ouest rhodanien



IV. Les instruments à harmoniser et unifier

a. Le traitement et les accessoires

Le traitement est fixé par la loi et par voie réglementaire pour les fonctionnaires : il n'est pas possible d'y déroger. Ainsi, le fonctionnaire mis à disposition continue à percevoir la rémunération correspondant à son grade ou à l'emploi qu'il occupe dans son administration ou son établissement d'origine (D. n° 2008-580 du 18 juin 2008, art. 9).

Les accessoires obligatoires du traitement ne sont pas modulables : il s'agit de droits si les conditions d'obtention sont remplies (nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence, supplément familial de traitement). Si l'agent n'exerce plus des fonctions ouvrant droit à la nouvelle bonification indiciaire, le président de la communauté prend en conséquence un arrêté motivé abrogeant l'arrêté d'attribution : cette décision n'a d'effets que pour l'avenir (D. n° 93-863 du 18 juin 1993, art. 1^{er}).

Afin de faciliter la préparation du transfert des agents concernés, il est préférable que les employeurs d'origine fournissent les délibérations portant sur la rémunération, notamment en matière de nouvelle bonification indiciaire.

b. Le régime indemnitaire

1. Règle générale

Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, leur régime indemnitaire ainsi que les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération lorsqu'ils sont pris en compte dans le budget de la collectivité ou de l'établissement (protection sociale complémentaire, prime de fin d'année, 13^e mois – CGCT, art. L. 5111-7, I).

A priori, aucune disposition n'empêcherait une communauté de renégocier, *a posteriori*, tout ou partie des conditions d'octroi du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents qu'elle emploie.

2. Le RIFSEEP

Une évolution du régime indemnitaire est envisageable pour certains agents à compter du 1^{er} janvier 2017, avec l'entrée en application du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique (RIFSEEP) pour la fonction publique d'État à la fin de l'année 2016 (D. n° 2014-513 du 20 mai 2014.). Il peut être appliqué, par parallélisme avec les corps de l'État, par délibération du conseil communautaire, aux adjoints administratifs territoriaux, aux agents sociaux territoriaux, aux ATSEM, aux opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives (APS), aux adjoints territoriaux d'animation, aux rédacteurs territoriaux, aux éducateurs des APS, aux animateurs territoriaux, aux attachés et secrétaires de mairie, aux conseillers territoriaux socio-éducatif, aux administrateurs territoriaux, aux assistants territoriaux socio-éducatif.

Le RIFSEEP prévoit deux types d'indemnités :

- l'indemnité de fonctions, sujétions et expertises (IFSE), lié aux fonctions effectivement remplies. À cet effet, les fonctions exercées au sein de la collectivité sont réunies au sein de groupes, selon un schéma simple au regard de critères fonctionnels objectivés (encadrement, coordination, pilotage et conception ; technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité). Elle est plafonnée aux montants prévus pour chaque corps et emplois de l'État correspondants à ceux de la fonction publique territoriale. Elle peut être versée mensuellement ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA), fondé sur l'engagement professionnel. Il est versé annuellement ou semestriellement.

Annexe :

Un modèle de délibération portant instauration du RIFSEEP est placé en annexe.

Un modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonctions, sujétions et expertises

Un modèle d'arrêté portant attribution du CIA est placé en annexe.



Il est préférable que l'ensemble des délibérations et des arrêtés pris par les employeurs d'origine soit transmis au nouvel employeur, ou mis en commun lors de la préparation de l'évolution du périmètre. Ces documents n'ont pas à être rendu anonymes, mais les appréciations ou jugements de valeur sur l'agent de même que toute information faisant apparaître son comportement, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice, doivent être occultés (Code des relations entre le public et l'administration, art. L. 311-6 et L. 311-7).

3. L'indemnité forfaitaire de mobilité

Le conseil communautaire peut instaurer une indemnité de mobilité pour les agents qui en raison du changement d'employeur découlant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du Code général des collectivités territoriales ou de toute autre réorganisation territoriale renvoyant à ces dispositions sont contraints, indépendamment de leur volonté, à un changement de leur lieu de travail, entraînant un allongement de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail, après avis du comité technique. L'indemnité est versée dans l'année de la restructuration. Si l'agent quitte volontairement le service dans l'année qui suit le versement de la prime, l'employeur peut en demander le remboursement. Ce délai peut être plus court selon ce qu'en décide l'employeur après avis du comité technique compétent (D. n° 2015-933 du 30 juillet 2015).

Annexe :

Un modèle de délibération d'instauration de l'indemnité forfaitaire de mobilité et un modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité forfaitaire de mobilité sont placés en annexe.

Comment harmoniser le régime indemnitaire ?

Comme souvent en matière de fusion on se trompe si on ne pose la question du régime indemnitaire qu'en terme quantitatif. On réduit en effet le sujet, limite les possibilités de réflexion et donc de consensus.

La vraie question qui se pose derrière celle du régime indemnitaire est celle de la reconnaissance. Quelle politique de reconnaissance veut-on mettre en place dans notre collectivité ?

La réponse repose sur le régime indemnitaire, mais pas uniquement.

S'interroger sur ce que l'on veut reconnaître au sein de la collectivité débouche sur une réflexion globale sur la politique salariale : positionnement des emplois les uns par rapport aux autres, clarification des déroulements de carrières, dispositifs d'accompagnement des évolutions, outils d'évaluation de la maîtrise des métiers, des résultats, et bien sûr niveau de régime indemnitaire.

On le voit, ce questionnement ouvre le champ des possibles et permet de sortir du simple débat : où met-on le curseur ?

Débat dans lequel l'enjeu des organisations syndicales ne peut être que « le plus haut possible » et celui de l'administration « le plus compatible possible avec nos capacités budgétaires et notre volonté de paix sociale ».

Cette réflexion a conduit notre communauté de communes à poser comme enjeu la volonté de connaître les métiers et l'équité.

Nous avons posé dès le départ cet enjeu avec un préalable : l'alignement ne se fera pas sur le niveau maximum, ni sur le niveau minimum, il préservera les situations de départ sans les pérenniser.

L'outil pour travailler sur ce sujet est « l'emploi type ». Un « emploi type » regroupe un ensemble de métiers aux exigences comparables. Ce dernier est indépendant du grade détenu par l'agent. Dès lors, chaque agent positionné sur le même emploi type doit pouvoir avoir les mêmes perspectives salariales. Ceci implique à la fois la question des déroulements de carrières et indemnitaires.

On le voit, cette approche a ouvert le champ des possibles et loin de compliquer la négociation a permis de ne pas tomber dans une confrontation sur le « combien » mais une construction sur le « quoi ».

Au total nous avons abouti à la définition de parcours professionnels au sein des emplois types, à la mise en place d'un outil d'évaluation permettant de fonder les différences de progression, sur le rythme des déroulements de carrière, et la mise en place d'une reconnaissance des résultats (volet CIA du RIFSEEP).

En matière indemnitaire au-delà de l'instauration du CIA sur un montant de départ identique, chaque emploi type s'est vu défini une fourchette d'IFSE. L'évolution au sein de la fourchette se fait en fonction de l'évaluation et permet de rendre plus



sensibles les progressions salariales, notamment pour les premiers grades de la catégorie C pour lesquels les progressions indiciaires sont encore limitées.

La définition de la fourchette s'est fait en partant de la médiane de la situation constatée, et en prenant en compte le marché du travail, c'est-à-dire la pratique indemnitaire des collectivités voisines.

Le positionnement des agents présents au moment de la fusion dans la fourchette s'est fait à partir de la médiane. La médiane est la valeur qui sépare un effectif en deux parts égales. Cela signifie qu'il y a autant d'agents qui ont un régime indemnitaire inférieur à la médiane que d'agents avec un régime indemnitaire supérieur. Ceci assure qu'au moins la moitié des agents gagneront immédiatement au système.

En effet tout agent bénéficiant d'un niveau de régime indemnitaire inférieur à la médiane s'est vu amené au niveau de cette dernière, bénéficiant de perspectives indemnitaires immédiates. Les agents dont la situation est comprise entre la médiane et le maximum ont gardé leur régime indemnitaire, ils ne bénéficient d'aucun plus mais ont des perspectives de progression jusqu'à la valeur maximum de la fourchette. Enfin les agents dont la situation est supérieure au maximum se voient appliquer un mécanisme de garantie. Ce dernier maintient leur niveau de régime indemnitaire. Par contre, il diminue lors des progressions de carrière.

Dans ce positionnement, les primes versées par certaines collectivités au titre de l'article 111 ont été intégrées, ce qui permet là aussi de ne pas maintenir des inégalités de situation dues aux avantages acquis.

Le fait que nous ayons posé et soyons d'accord sur les principes qui fondent cette politique salariale, que nous ayons donné des perspectives de carrière et d'accompagnement des mobilités professionnelles en jouant sur la séparation grade/fonction, que les situation existantes ont été préservées, ont fait que le dispositif a été accepté. Même si bien-sûr la perspective de voir ralenties les progressions indiciaires pour les agents en dépassement de fourchette a pu poser débat.

Christophe Quintelier, directeur général des services de la communauté de communes Pévèle-Carembault

À la création de la COR au 1^{er} janvier 2014, par fusion de 3 communautés de communes, nous avons hérité de régimes indemnitaires très différents, non sur leurs montants, mais sur leurs modalités...

Concrètement, l'une des communautés fusionnées avait fait le choix de verser une part importante du régime indemnitaire de ses agents sous la forme d'un « vrai » treizième mois, en fin d'année, alors qu'une autre versait le sien par douzième, tout en octroyant une petite prime (reliquaire d'un ancien SIVOM) de fin d'année.

Cette situation avait pour les agents de la communauté fusionnée toute l'apparence d'une injustice qui, dans la réalité, n'en est pas une : les agents détiennent ces droits de la loi.

Toutefois, afin d'éviter tout risque d'incompréhension, le choix a été fait par l'équipe de direction générale, et validé par le comité technique, de ne rien changer jusqu'à la mise en œuvre du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017. Elle permettra d'harmoniser définitivement (selon différents critères) le régime indemnitaire, en fonction des grades et des responsabilités exercées.

Jean-François Dauvergne, directeur général des services de la communauté d'agglomération de l'Ouest rhodanien

c. Le règlement intérieur et son contenu matériel

Le règlement intérieur n'est pas obligatoire dans la fonction publique territoriale, mais il s'agit d'un document qui, une fois voté par le conseil communautaire, permet de fixer les règles de travail en commun, en particulier les droits et obligations des agents (modifiés par la loi du n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires), les règles disciplinaires, les règles relatives au temps de travail, du compte épargne temps, de l'action sociale, des avantages sociaux et du dialogue social.

La présente partie comporte les principales règles à respecter dans le cadre de l'unification du règlement intérieur en cas d'évolution de périmètre (fusions en particulier). Le règlement intérieur doit également prévoir une clause de révision ou d'évolution, pour tenir compte des avancées réalisées par le dialogue social dans chaque communauté.

I. Le temps de travail

Le temps de travail, l'action sociale, les indemnités liées à des fonctions particulières ou des conditions de service (indemnité de résidence, logement ou véhicule de fonction) ne sont pas des droits acquis. Ils peuvent ainsi être harmonisés, par l'instrument



qu'est le règlement intérieur unique. Afin de concilier les objectifs de réorganisation des services à compter de la création d'une nouvelle communauté (en cas de fusion) ou d'intégration de nouveaux agents (en cas d'extension de périmètre et d'évolution des compétences) il est préférable de préparer une évolution du règlement intérieur avant la date d'entrée en vigueur de la réorganisation territoriale. En particulier, cette évolution (vers une conjonction des règles applicables) fait ainsi l'objet d'une saisine du comité technique alors compétent, permettant que le règlement intérieur soit applicable alors même que le comité technique de la nouvelle communauté n'est pas encore créé.

Le temps de travail peut être harmonisé par le conseil communautaire, dans les limites réglementaires. Par délibération prise après avis du comité technique compétent, le conseil communautaire définit les cycles de travail par services ou par nature de fonctions, c'est-à-dire la durée des cycles, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause, et les horaires par services qui en découlent (L. n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 7-1).

Si la durée du travail effectif de principe est fixée à trente-cinq heures par semaine et que le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, des exceptions sont prévues.

Le temps de travail annuel légal se décompose ainsi, hors récupération du temps de travail (RTT) :

Des heures supplémentaires peuvent être prévues dans le règlement intérieur, sous les conditions



- que le temps de travail n'excède ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives ;

- que le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne soit inférieur à trente-cinq heures ; que la durée quotidienne du travail n'excède pas dix heures ;

- que les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;

- que l'amplitude maximale de la journée de travail soit de douze heures ;

- que le travail de nuit comprenne au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures ;

- qu'aucun temps de travail quotidien n'atteigne six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes (D. n° 2000-815 du 25 août 2000, art. 3).

La durée du temps de travail peut être réduite, après avis du comité technique et le cas échéant du comité d'hygiène et de sécurité (CHSCT) pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux.

Les horaires de travail, à l'intérieur des bornes réglementaires précisées par la définition des cycles, peuvent être fixes ou variables. L'organisation des horaires variables doit être déterminée en tenant compte des missions spécifiques des services ainsi que des heures d'affluence du public et comprendre soit une vacation minimale de travail ne pouvant être

inférieure à quatre heures par jour, soit des plages fixes d'une durée au minimum équivalente, au cours desquelles la présence de la totalité du personnel est obligatoire, et des plages mobiles, à l'intérieur desquelles l'agent choisit quotidiennement ses heures d'arrivée et de départ. Un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent doit être opéré, par exemple par le recours à une badgeuse, et l'agent doit s'y soumettre. Selon les fonctions occupées et les catégories des agents, des modulations quant au temps de travail et à son contrôle peuvent être prévues.



2. Le compte épargne-temps

Le dispositif du compte-épargne temps a été institué dans la fonction publique territoriale par le décret n°2004-878 du 26 août 2004. Il est ouvert à la demande de l'agent, qui est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

En principe, le compte épargne temps permet aux agents titulaires et non titulaires, autres que ceux relevant des régimes d'obligations de service qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service « d'épargner » les jours de réduction du temps de travail et de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt.

Le conseil communautaire peut prévoir, par délibération, que le compte épargne temps soit alimenté par le report d'une partie des jours de repos compensateurs. En revanche, le compte épargne-temps ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés.

Il peut, par délibération également, proposer une compensation financière à ses agents, d'un montant identique à celle dont peuvent bénéficier les agents de l'État (soit 125 € pour un agent de catégorie A, 80 € pour un agent de catégorie B et 65€ pour un agent de catégorie C), en contrepartie des jours inscrits à leur compte épargne-temps. Il peut, par la même forme, prévoir que la prise en compte de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique. La compensation financière et la prise en compte de ces jours au sein du régime de retraite additionnelle n'est possible que si le nombre de jours reportés est supérieur à 20. Seuls les jours excédants ces 20 jours minimum peuvent en faire l'objet.

Afin d'éviter des régimes de compte épargne temps différents selon les agents à la suite d'une fusion⁴, il peut être prévu :

- soit une harmonisation « au mieux disant » par une délibération concordante des communautés devant fusionner pour que la future communauté soit dotée d'un régime de compensation financière et/ou de prise en compte au sein de la retraite complémentaire ;
- soit une harmonisation qui exclut toute compensation, en soldant avant la fusion les jours à rémunérer (au-delà des 20 jours) au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

Un diagnostic des jours épargnés par les différents agents doit être élaboré avant l'entrée en vigueur de l'évolution de périmètre, puis, un tableau de bord doit être établi, afin de réduire les risques quant à la continuité du service public d'une part et les risques financiers d'autre part. Ces risques sont circonscrits par la limite réglementaire de 60 jours sur le compte épargne temps.

3. L'action sociale

L'action sociale peut être collective ou individuelle et vise à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles. Il s'agit d'actions notamment dans les domaines :

- de la restauration (chèques ou ticket-restaurants, restaurant communautaire...) ;
- du logement ;
- de l'enfance et des loisirs (colonies de vacances...) ;
- d'aides exceptionnelles.

Sous réserve des dispositions propres à chaque prestation, le bénéfice de l'action sociale implique une participation du bénéficiaire à la dépense engagée. Cette participation tient compte, sauf exception, de son revenu et, le cas échéant, de sa situation familiale.

Les prestations d'action sociale, individuelles ou collectives, sont distinctes de la rémunération et sont attribuées indépendamment du grade, de l'emploi ou de la manière de servir.

⁴ En effet, la communauté issue de fusion est substituée aux communautés fusionnées dans toutes leurs délibérations intérieures d'une part et l'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps en cas de changement de collectivité ou d'établissement mentionné à l'article 2 de la loi du 26 janvier 1984 par voie de mutation ou de détachement, en cas de mise à disposition prévue à l'article 100 de la loi du 26 janvier 1984, lorsqu'il est placé dans l'une des positions prévues par les 3°, 4°, 5° ou 6° de l'article 55 de la loi du 26 janvier 1984, ou mis à disposition ou en cas de détachement dans un des corps ou emplois régis par le statut général de la fonction publique.



La gestion de l'action sociale peut être assurée en propre par la communauté, ou confiée à un prestataire extérieur – centre de gestion au titre de ses missions facultatives, association nationale telle que le CNAS (comité national d'action sociale) et Pluralys, associations locales type comités d'action sociale). L'adhésion d'une communauté issue de fusion à un organisme prestataire national permet *de facto* d'unifier les régimes par exemple.

L'action sociale fait l'objet d'une négociation obligatoire au sein du comité technique compétent si la communauté compte au moins 50 agents. En-deçà de ce nombre d'agents, le périmètre et les modalités de l'action sociale sont fixées par délibération du conseil communautaire sans qu'une négociation sociale ne soit obligatoire (CGCT, art. L. 5111-7, II). Ce sont les comités techniques du centre de gestion se prononcent dans ce cas (L. n° 84-53 du 26 janvier 1984, art. 33). Toutefois, même en deçà de ce seuil, les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans les organismes consultatifs à la définition et à la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs dont ils bénéficient ou qu'ils organisent (L. n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 9).

4. Les autres avantages

- Le logement de fonction

Certains agents peuvent bénéficier d'un logement de fonction par nécessité absolue de service (art. 21 de la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990) :

- directeur général des services d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants ;
- directeur général adjoint des services d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants ;
- un seul emploi de collaborateur de cabinet du président d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 80 000 habitants.

La durée de l'occupation du logement est liée à celle de l'emploi. Ainsi, lorsqu'il est mis fin au détachement d'un agent sur l'emploi de directeur général par exemple, celui-ci ne peut plus occuper son logement de fonction. Il doit quitter les lieux dans les délais fixés dans l'acte qui a permis l'attribution du logement à l'agent.

Si l'agent est affecté à un autre emploi, l'avantage que lui procurait l'occupation de ce logement ne pourra être pris en compte pour évaluer sa future rémunération (CE, 1^{er} janvier 2012, req. n° 110185, *OPHLM de Bagnolet*).

- Le véhicule de fonction

Les agents occupant les emplois mentionnés au point précédent peuvent également se voir attribuer un véhicule de fonction par nécessité absolue de service. L'agent pourra s'en servir *a minima* pour l'exercice de ses fonctions. Toutefois, l'organe délibérant peut décider dans quelles conditions l'agent pourra en faire un usage privé (périmètre, jours d'utilisation, etc.).

L'agent ne peut plus utiliser ce véhicule à compter du moment où il n'occupe plus l'emploi qui lui permettait d'en bénéficier, sous peine de sanction disciplinaire.

d. Le tableau d'avancement

Le tableau d'avancement de la future communauté ne doit pas être établi par les communautés qui vont fusionner : en effet, un seul tableau peut être réalisé et des modifications ultérieures ne sont possible qu'en cas d'épuisement du tableau (L. n° 84-53, art. 79 et 80 – Rép. min, n° 91591 du 20 juin 2006, *J.O.A.N.*, p. 6614).

Si le projet de loi pour la République numérique qui impose la communication des documents portant sur le temps de travail, l'action sociale ou tout autre avantage par l'employeur actuel au futur employeur n'est pas encore promulguée, il est préférable de le faire dans le but d'une bonne administration.



V. Le rôle et la recomposition des comités techniques et des commissions administratives paritaires

a. Les effets des évolutions de périmètre sur les comités techniques et des commissions administratives paritaires

Les communautés employant moins de 350 fonctionnaires (titulaires comme stagiaires) sont obligatoirement affiliées à un centre de gestion, auprès duquel se trouve une commission administrative paritaire pour chaque catégorie d'agents. Dans le cas où une évolution de périmètre entraîne un dépassement du seuil de 350 agents, la communauté reste affiliée au centre de gestion, sauf si elle a notifié son retrait dans les 3 mois qui suivent le dépassement du seuil (D. n°85-643 du 26 juin 1985, art. 6). Dans ce cas, le retrait prend effet au 1^{er} janvier de l'année suivante. Dans le cas où la communauté se retire d'un centre de gestion, son président fixe la date des élections professionnelles, après consultation des syndicats ou sections syndicales. Les listes devant être déposées au moins 6 semaines avant la date du scrutin, il est préférable de respecter un délai raisonnable (entre 12 et 10 semaines) entre l'affichage de l'arrêté fixant la date du scrutin et la date elle-même.

Les communautés employant moins de 50 agents ont pour comité technique compétent celui de leur centre de gestion. Si l'évolution du périmètre de la communauté ou une mutualisation entraîne un dépassement du seuil de 50 agents, elle doit en informer le centre de gestion avant le 15 janvier 2017 et peut créer un comité technique qui lui est attaché. Dans ce cas, le président fixe la date des élections nécessaires à la composition du comité technique, après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales. Les listes des candidats à ces élections professionnelles devant être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin, un délai de 10 semaines au moins entre la date d'entrée en vigueur de l'arrêté du président fixant la date de l'élection et la date de l'élection elle-même doit être respecté (D. n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, art. 32).

Le fait de ne pas avoir de comité technique compétent pour donner son avis sur une réorganisation des services n'est pas automatiquement couvert par la théorie de la formalité impossible, qui ne peut être qu'« une impossibilité matérielle dans laquelle se trouve l'administration malgré ses diligences » de réunir la commission (CE, 12 octobre 1956, *Baillet*). Ainsi, l'absence de renouvellement d'un organisme paritaire ne saurait justifier sa non consultation. Il appartient à la collectivité territoriale ou à l'établissement public « de prendre les dispositions nécessaires pour procéder, dans un délai normal, au renouvellement » de cet organisme (CE, 11 mars 1991, req n° 84094, *Office public intercommunal d'habitations à loyer modéré d'Arcueil-Gentilly*), selon les termes d'une réponse ministérielle (Rép. Min., 16 nov. 2010, n° 81084, *J.O.A.N.*, p. 12471).

Annexe :

Un modèle d'arrêté fixant la date et les modalités des élections professionnelles est disponible en annexe.

b. Les rôles des comités techniques et des commissions administratives paritaires dans les évolutions de périmètre

1. Les **commissions administratives paritaires** doivent être saisies pour avis en matière :

- de promotion par inscription sur une liste d'aptitude (L. n° 84-53, art. 39) ;
- de mutation comportant changement de résidence administrative, tout en gardant à l'esprit qu'il appartient au chef de service, de déterminer, sous le contrôle du juge, les limites géographiques de la résidence administrative (CE, 4 avril 2001, *Delpéch et al.*, n° 163087) ;
- de modification de la situation des intéressés (L. n° 84-53, art. 52), que cela tienne à la diminution des responsabilités exercées, d'une nouvelle affectation ou en cas de mutation. Dans toute la mesure compatible avec le bon fonctionnement du service, les affectations prononcées doivent tenir compte des demandes formulées par les intéressés et de leur situation de famille. Les fonctionnaires séparés de leurs conjoints pour des raisons professionnelles, les fonctionnaires ayant la qualité de travailleur handicapé et les fonctionnaires qui exercent leurs fonctions pendant une durée et selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État dans un quartier urbain où se posent des problèmes sociaux et de sécurité particulièrement difficiles sont prioritaires à cet égard. Dans le cas où il s'agit de remplir une vacance d'emploi compromettant le fonctionnement du service et à laquelle il n'est pas possible de pourvoir par un autre moyen, même provisoirement, la mutation peut être prononcée sous réserve d'examen ultérieur par la commission compétente (CE, 25 nov. 1998, n° 190372) ;
- de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel (L. n° 84-53, art. 60)



- de mise à disposition à titre individuel (L. n° 54-53, art. 61)
- d'une demande de détachement (L. n° 54-53, art. 64)
- de l'expiration du détachement (L. n° 54-53, art. 67)
- d'une mise en disponibilité (L. n° 54-53, art. 72)
- d'un avancement d'échelon (L. n° 54-53, art. 78)
- de l'arrêté du tableau d'avancement (L. n° 54-53, art. 80)
- des opérations de reclassement sauf la demande de reclassement émanant de l'agent (L. n° 54-53, art. 82 à 84)
- de sanctions disciplinaires (L. n° 54-53, art. 89 à 91)
- de licenciement pour insuffisance professionnelle (L. n° 54-53, art. 93)
- de démission (L. n° 54-53, art. 96)
- de suppression d'emploi (L. n° 54-53, art. 97)
- de l'affectation d'un agent sur un emploi ou un poste que son grade lui donne vocation à occuper s'il est fonctionnaire ou sur un poste de même niveau de responsabilités s'il n'est pas titulaire, alors que sa mise à disposition prend fin et qu'il ne peut retrouver son emploi ou son poste antérieur (CGCT, art. L. 5211-4-1, IV bis)

Les CAP prennent obligatoirement connaissance du rapport annuel sur les mises à disposition (L. n° 84-53, art. 62) et du compte rendu de l'entretien annuel (L. n° 84-53, art. 76).

2. Les **comités techniques** sont consultés pour avis sur les questions relatives :

- à l'organisation et au fonctionnement des services... mais le juge considère qu'ils n'ont pas à être saisi lorsque l'employeur impose à ses agents de prendre des jours de congé ou de RTT pour une période donnée (CE, 14 oct. 2015, *Syndicat CGT du ministère des affaires sociales et du travail*, n° 387347) ou lorsque les horaires de certains agents sont modifiés (CAA Bordeaux, 23 nov. 2000, req n° 98BX02114 et al.) ;
- aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels. Ainsi en est-il en cas de transfert de compétence puisque le transfert concomitant des services affectés à sa mise en œuvre nécessite une décision conjointe de la commune et de l'établissement public de coopération intercommunale, à laquelle est annexée 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. Cette décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents (CGCT, art. L. 5211-4-1). Les comités techniques compétents sont également consultés sur les conventions régissant les mises à disposition ascendantes et descendantes. Le comité technique de la communauté et ceux des communes intéressées sont enfin consultés sur la convention de répartition des agents en cas de restitution de compétences aux communes ou de dissolution de la communauté (CGCT, art. L. 5211-4-1, IV bis). Il est à noter que dans le cadre de la mise en œuvre des schémas départementaux de coopération intercommunale, en cas de retrait d'une ou plusieurs communes ou de dissolution d'une communauté, les agents sont répartis par voie conventionnelle et les modalités de cette répartition font l'objet d'une convention conclue, au plus tard un mois avant le retrait, entre le président de l'établissement public d'origine et les présidents des établissements publics d'accueil, après avis des comités techniques de chacun des établissements publics (L. n° 2015-991 du 7 août 2015, art. 35, IV) ;
- aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;
- aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents, telles les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent (D. n° 2014-878, art. 10) ;
- à la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;
- aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.



Les comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale dont bénéficient les agents.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.



Annexe n° I : Modèle de délibération portant création de l'organigramme et du tableau des effectifs

Extrait du registre de délibération de
Séance du
Objet : Création de l'organigramme et du tableau des effectifs

Les membres du Conseil Communautaire de [•••], régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;
Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique du

Vu le budget adopté le ••/••/••••;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1^{er} : Organigramme

À compter du ••/••/••••, l'organigramme de la communauté de [•••] est le suivant :

Service chargé de	Fonctions au sein du service	Nombre d'agents prévus	Nom de l'agent
Direction générale	Directeur général		
	Directeur général adjoint		
	Chargé de mission		
Finances	Directeur général adjoint ou chef de service		
	Adjoint au chef de service		
	Comptable		
Assemblée, juridique et commande publique			
[Intitulé de la compétence obligatoire]			
[Intitulé de la compétence optionnelle]			
[Intitulé de la compétence facultative]			



[Le présent tableau n'est présenté qu'à titre indicatif. Il appartient à chaque communauté ou à chaque comité de pilotage de le faire évoluer].

Article 2 : Tableau des effectifs

À compter du ••/••/••••, le tableau des effectifs de la communauté de [•••] est le suivant :

Nom de l'agent (à anonymiser pour publication)	Filière	Grade	Catégorie	Temps de travail	Fonctions	Poste occupé		Poste vacant depuis le
						Statut	Temps de travail (en % du temps plein)	

[Le présent tableau n'est présenté qu'à titre indicatif. Il appartient à chaque communauté ou à chaque comité de pilotage de le faire évoluer].

Article 3 :

Le Président arrête les démarches individuelles nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 4 :

La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 2 : modèle de délibération approuvant la mise à disposition

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Approbation de la mise à disposition et délégation au Président de l'attribution de négociier, rédiger et signer la convention de mise à disposition individuelle de M.

Les membres du Conseil Communautaire de [•••] , régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales et en particulier son article L. 5211-10,
Vue la loi no 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et en particulier ses articles 61 et suivants ;
Vu le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux ;
Vu la délibération ... du fixant l'organigramme et le tableau des effectifs de la communauté
Vu le budget de la communauté, et en particulier l'article du chapitre ;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1^{er} :

Il est approuvé la mise à disposition de la communauté de

Il est délégué au Président l'attribution de négociier, rédiger et signer la convention de mise à disposition individuelle de M. avec la commune de .

Article 2 :

Le Président rendra compte au conseil communautaire de son exercice de cette attribution.

Article 3 :

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au chapitre 012, article(s)... du budget.

La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.



Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 3 : Convention de mise à disposition individuelle

Convention de mise à disposition individuelle de M. [•••] entre la communauté de [•••] et la commune de [•••]

Le Président de la communauté de [•••] , autorisé à réaliser et à signer la présente convention par la délibération

Et

Le maire de la commune de [•••], autorisé à réaliser et à signer la présente convention par la délibération

Entendu que conformément aux dispositions de la délibération fixant l'organigramme de la communauté de [•••] et au contenu du schéma de mutualisation réalisé le , une mise à disposition de personnel est nécessaire entre la commune de [•••] et la communauté de [•••] dans le cadre posé par les articles 61 et suivants de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.,

Ont convenu :

Article 1^{er} : Mise à disposition

La commune de [•••] met à disposition M de la communauté de [•••] pour assurer la fonction de [•••] pour une durée de [3 ans maximum]. Elle est renouvelable par périodes de [3 ans maximum].

Article 2 : Conditions d'emploi

M est affecté [lieu d'affectation]

Ses horaires de travail sont [•••]

Il est placé sous l'autorité hiérarchique de [•••]

L'autorité territoriale de [la collectivité d'accueil] est seule compétente pour accorder les congés annuels et les congés pour raison de santé.

[En cas de pluralité de collectivités d'accueil] L'autorité territoriale de la collectivité d'origine est compétente pour accorder les congés annuels et les congés pour raison de santé après accord des collectivités d'accueil. En cas de désaccord, l'administration d'origine fait sienne la décision de [la collectivité d'accueil] qui emploie le plus longtemps le fonctionnaire en cause. [Si deux ou plusieurs collectivités d'accueil emploient le fonctionnaire pour une durée identique, la décision de la collectivité d'origine s'impose aux collectivités d'accueil.]

[Si l'agent est mis à disposition pour une quotité de travail égale ou inférieure au mi-temps, les décisions pour accorder ces congés reviennent à la collectivité d'origine.]

[La collectivité d'accueil] est seule compétente pour faire bénéficier l'agent d'actions de formation. Elle en supporte les dépenses.

Article 3 : Rémunération

[La collectivité d'origine] verse à M :

- sa rémunération, incluant le traitement de base, le supplément familial, les indemnités et primes liées à l'emploi ;



- l'indemnité forfaitaire ou de l'allocation de formation au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation le cas échéant.

[La collectivité d'accueil verse à M /

- un complément de rémunération dûment justifié, versé selon les règles applicables aux personnels exerçant leurs fonctions en son sein [cette stipulation est facultative – dans le cas où il est fait application de cette possibilité, la convention précise la nature du complément de rémunération dont peut bénéficier le fonctionnaire mis à disposition.] ;
- des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions selon les règles en vigueur dans la collectivité d'accueil.

Article 4 : Contrôle et discipline

Le fonctionnaire est soumis règles de la [collectivité d'accueil].

Le pouvoir disciplinaire est exercé par [le maire ou le président de la collectivité d'origine].

[Le maire ou président de la collectivité d'origine] est saisi à cet effet par la [collectivité d'accueil].

Article 5 : Évaluation de l'agent

Le supérieur hiérarchique direct du fonctionnaire dans la collectivité d'accueil mène l'entretien professionnel annuel de l'agent. Il donne lieu à un compte rendu transmis au fonctionnaire qui peut y apporter ses observations et à l'autorité territoriale d'origine.

[En cas de pluralité d'employeurs, l'entretien professionnel a lieu dans chacune des administrations ou organismes d'accueil. Les comptes rendus auxquels il donne lieu sont transmis à l'autorité territoriale d'origine en vue de l'appréciation de la valeur professionnelle du fonctionnaire.]

Un rapport sur la manière de servir du fonctionnaire mis à disposition est établi par son supérieur hiérarchique au sein de l'administration d'accueil ou par le responsable de l'organisme d'accueil sous l'autorité directe duquel il est placé, après entretien individuel avec l'agent. Il est assorti d'une proposition de notation.

Il est transmis au fonctionnaire, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité d'origine qui établit la notation.

Article 6 : Remboursement par la [collectivité d'accueil] à la [collectivité d'origine]

La [collectivité d'accueil] rembourse à la [collectivité d'origine] :

- la rémunération de M. , incluant le traitement de base, le supplément familial, les indemnités et primes liées à l'emploi, au prorata du temps de mise à disposition ;
- les cotisations et contributions y afférentes au prorata du temps de mise à disposition ;
- les charges des congés de maladie ;
- de l'indemnité forfaitaire ou de l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du droit individuel à la formation.

[Conformément à l'article 61-I de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, la mise à disposition d'un fonctionnaire entre une commune et la communauté dont elle est membre peut ne pas faire l'objet d'un remboursement. L'étendue et la durée de cette dérogation sont précisées dans la convention, conformément à une décision prise par l'assemblée délibérante de la collectivité ou de la communauté d'origine.]

Article 7 : Information de l'agent mis à disposition

La présente convention a été transmise à M. en date du dans des conditions lui permettant d'exprimer son accord sur la nature des activités qui lui sont confiées et sur ses conditions d'emploi.

Il en sera de même pour tout avenant à cette convention.

Article 8 : Résiliation de la convention



Il peut être mis fin à la présente convention sur demande de la collectivité d'origine, de la collectivité d'accueil ou du fonctionnaire.

À compter de la date de réception de la demande par lettre recommandée avec accusé de réception, la mise à disposition prend fin à l'expiration d'un délai de [jours francs].

[En cas de pluralité d'organismes d'accueil, la fin de la mise à disposition peut s'appliquer à une partie seulement d'entre eux. Dans ce cas, les autres organismes d'accueil en sont informés.]

Il ne peut être mis fin à la convention dans un délai de [mois] à compter de sa conclusion.

En cas de faute disciplinaire, il peut être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la collectivité territoriale ou l'établissement public d'origine et l'organisme d'accueil.

Article 9 : Publicité

La présente convention fera l'objet d'un avis mentionnant la conclusion du contrat et les modalités de sa consultation dans le respect des secrets protégés par la loi et d'un affichage public par la collectivité d'origine et la collectivité d'accueil.

Article 10 : Recours

Tout tiers à la présente convention susceptible d'être lésé dans ses intérêts de façon suffisamment directe et certaine par sa passation ou ses clauses est recevable à former devant le juge du contrat un recours de pleine juridiction contestant la validité du contrat ou de certaines de ses clauses non réglementaires qui en sont divisibles.

La même action est ouverte aux membres de l'organe délibérant des employeurs d'origine ou d'accueil concernés ainsi qu'au représentant de l'État dans le département dans l'exercice du contrôle de légalité. Les requérants peuvent éventuellement assortir leur recours d'une demande tendant, sur le fondement de l'article L. 521-1 du Code de justice administrative, à la suspension de l'exécution de la présente convention.

Ce recours doit être exercé dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité appropriées prévues à l'article 9.

Fait à [•••]

Le [•••]

Signataires :

Le Président

Le Maire



Annexe n° 4 : modèle d'arrêté portant affectation collective

Arrêté collectif d'affectation

Le Président

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L. 5111-7 et L. 5211-41-3 ;
 Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
 Vu la loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles ;
 Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République, notamment son article 35 ;
 Vu les délibérations [•••] prises après avis des Comités Techniques fixant les compétences et emplois transférés ;
 Considérant que les Communautés [catégories et noms des communautés] fusionnent au 1^{er} janvier 2017 ;
 Vu l'arrêté préfectoral de fusion en date du ••/••/••••, portant création de la communauté [catégorie et nom de la communauté] ;
 Vu le tableau des effectifs budgétaires ;

Arrête

Article 1^{er} :

Les agents suivants relèvent de la communauté de [•••] , à compter du ••/••/••••, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Nom et Prénom des agents	Grade	Echelon	Indice brut	Indice majoré	Fonctions occupées

Article 2 :

Les agents conservent, s'y ils ont intérêt :

- le bénéfice de leur régime indemnitaire qui leur était applicable dans leur établissement d'origine ;
- des avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Article 3 :

Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 5 : modèle de convention de répartition des agents en prévision d'une dissolution

Convention de répartition des agents à la suite de la dissolution de la communauté de ...

La communauté de [...], désignée « employeur d'origine » dans la présente convention, devant être dissoute, il convient de répartir les agents qu'elle emploie pour la totalité ou une partie de leurs fonctions entre les communes membres de [indiquer le nom des communes membres] et, le cas échéant, la ou les communautés qui deviendront compétentes au 1^{er} janvier 2017 à la place de la communauté de [...], soit les communautés de [...], désignées « employeur d'accueil dans la présente convention ».

La présente convention sera soumise pour avis, avant signature par les autorités territoriales compétentes, aux comités techniques de chacune des communes et de chacune des communautés.

Article 1^{er} :

L'employeur d'origine et les employeurs d'accueil,

considérant les fonctions occupées par les agents de l'employeur d'origine au service des compétences qui sont transférées ou restituées, telles que prévues dans le tableau des effectifs et l'organigramme placés en annexe,

considérant la répartition des compétences les employeurs d'accueil à compter du 1^{er} janvier 2017 telle que prévue dans les statuts de ces employeurs, lorsqu'ils sont des communautés, placés en annexe,

décident de répartir les agents que l'employeur d'origine emploie pour la totalité ou une partie de leurs fonctions ainsi :

Nom et Prénom des agents	Grade	Echelon	Indice brut	Indice majoré	Fonctions occupées	Au service de la compétence de	Est transféré à l'Employeur d'accueil suivant :

Article 2 :

Les agents relèvent de leur commune ou de leur établissement public d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Article 3 :

Les crédits sont prévus et ouverts dans les budgets des communes et des communautés d'accueil aux chapitres 012, article[s] [...].

Article 4 :

La présente convention fera l'objet d'un avis mentionnant la conclusion du contrat et les modalités de sa consultation dans le respect des secrets protégés par la loi et d'un affichage public par l'employeur d'origine et les employeurs d'accueil.

Article 5 :



Tout tiers à la présente convention susceptible d'être lésé dans ses intérêts de façon suffisamment directe et certaine par sa passation ou ses clauses est recevable à former devant le juge du contrat un recours de pleine juridiction contestant la validité du contrat ou de certaines de ses clauses non réglementaires qui en sont divisibles.

La même action est ouverte aux membres de l'organe délibérant des employeurs d'origine ou d'accueil concernés ainsi qu'au représentant de l'État dans le département dans l'exercice du contrôle de légalité. Les requérants peuvent éventuellement assortir leur recours d'une demande tendant, sur le fondement de l'article L. 521-1 du Code de justice administrative, à la suspension de l'exécution de la présente convention.

Ce recours doit être exercé dans un délai de deux mois à compter de l'accomplissement des mesures de publicité appropriées prévues à l'article 4.

Fait à [•••]

Le [•••]

Signataires :

Les présidents et maires des employeurs d'origine et d'accueil

Annexes :

1. Tableau des effectifs de l'employeur d'origine
2. Organigramme de l'employeur d'origine
3. Statuts des employeurs d'accueils lorsqu'il s'agit de communautés.



Annexe n° 6 : Modèle de délibération portant création d'un emploi permanent

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Création d'un emploi permanent

Les membres du Conseil Communautaire de [•••] , régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du président,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le budget adopté le ••/••/••••;

Vu le tableau des emplois ;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1^{er} :

Il est créé un emploi permanent dans les conditions suivantes pour répondre au besoin de [compléter avec les raisons expliquant le besoin de recrutement et l'intitulé du poste dans l'organigramme] :

Grade	
Fonctions	
Niveau de recrutement	
Niveau de rémunération	
Temps de travail	

Article 2 : [le cas échéant]

Dans les cas prévus par les articles 3-2 et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, cet emploi peut être occupé de manière permanente par un agent contractuel.
L'agent contractuel ainsi recruté est engagé par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ce contrat est renouvelable par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans.



Si, à l'issue de cette durée, ce contrat est reconduit, il ne peut l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Article 3 :

Le tableau des emplois est modifié en conséquence à compter du ••/••/••••

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget, chapitre 012, article(s) [•••] .

Article 4 :

Le Président est mène les démarches de recrutement.

Article 5 :

La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 7 : modèle de délibération préalable à la suppression d'un emploi permanent

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Délégation d'attribution au Président préalable à la suppression possible d'un emploi permanent

Les membres du Conseil Communautaire de [•••] , régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le budget adopté le ••/••/••••;

Vu le tableau des emplois ;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1^{er} :

La suppression d'un [ou plusieurs] emplois étant envisagée, le Président est chargé de réaliser le rapport à présenter au comité technique.

Article 2 :

Le Président est chargé de mener les actions de reclassement possible des agents dont la suppression des postes est susceptible.

Article 3 :

Le Président arrête les démarches individuelles nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 4 :

La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et



peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 8 : modèle de délibération portant suppression d'un emploi permanent

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Suppression d'un emploi permanent

Les membres du Conseil Communautaire de [•••], régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le budget adopté le ••/••/•••• ;

Vu le tableau des emplois ;

Vu l'avis du comité technique du ••/••/•••• ;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1^{er} :

Il est supprimé l'emploi permanent suivant en raison de [compléter avec les raisons de la suppression de l'emploi] :

Grade	
Fonctions	
Niveau de recrutement	
Niveau de rémunération	
Temps de travail	

Article 2 :

Le tableau des emplois est modifié en conséquence à compter du ••/••/•••• .



Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans les emplois seront inscrits au budget, chapitre [•••] , article(s) [•••] .

Article 3 :

Le Président arrête les démarches individuelles nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Article 4 :

La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 9 : modèle d'arrêté sur le détachement sur un emploi fonctionnel

Arrêté portant détachement sur l'emploi fonctionnel de [•••]

Le Président

Vu le Code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux,
Vu les décrets n° 87-1101 et n° 87-1102 du 30 décembre 1987 portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés,
Vu le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984,
[Vu les décrets n° 90-128 et 90-129 du 9 février 1990, portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire applicables au Directeurs généraux et Directeurs des services techniques des communes]

Vu la délibération en date du ••/••/•••• portant création d'un emploi fonctionnel de [•••] de la communauté de [•••] comptant [•••] habitants,

Vu le tableau des effectifs,
Vu la déclaration de vacance d'emploi,
Vu la demande écrite en date du de mise en détachement sur l'emploi fonctionnel de [•••] présentée par M^[me] [•••],
Vu l'arrêté en date du ••/••/•••• classant M^[me] [•••], (grade de l'agent) [•••], au [•••] échelon, IB. [•••], IM. [•••], à compter du ••/••/••••,
Vu l'avis de la Commission Administrative Paritaire du ••/••/••••

Arrête :

Article 1 :

M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent], est détaché[e] sur l'emploi fonctionnel de [intitulé exact du poste] à compter du ••/••/•••• pour une durée de [5 ans maximum].

Article 2 :

À compter de la date de son détachement, M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] est classée[e] au [•••] échelon, Indice Brut [•••], Indice Majoré [•••], avec une ancienneté de [•••].

Article 3 :

Pendant son détachement, M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] conserve dans son grade d'origine ses droits à avancement et à la retraite.

Article 4 :

Le renouvellement du détachement doit faire l'objet d'une demande écrite et d'un nouvel arrêté.

Article 5 :



La réintégration doit faire l'objet d'une demande écrite.

Article 6 :

Il peut être mis fin au détachement à tout moment, excepté pendant la période de 6 mois ouverte à compter de la nomination dans l'emploi ou de la désignation du président de la communauté.

Article 7 :

Le directeur général [ou le secrétaire général] est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 8 :

Le présent arrêté entre en vigueur à compter de sa notification à l'intéressé[e] ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 10 : modèle d'arrêté portant fin de détachement sur emploi fonctionnel

Arrêté portant fin de détachement sur l'emploi fonctionnel de [•••]

Le Président de la communauté [•••]

Vu le Code général des collectivités territoriales,
 Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et en particulier ses articles 53, 97, 98 et 99 ;
 Vu le décret n° 86-68 du 13 janvier 1986, relatif aux positions de détachement, hors cadres, disponibilité et de congé parental des fonctionnaires territoriaux ;
 Vu les décrets n° 87-1101 et n° 87-1102 du 30 décembre 1987 portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire de certains emplois administratifs de direction des communes et des établissements publics locaux assimilés ;
 Vu le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 fixant la liste des établissements publics mentionnés à l'article 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 ;
 Vu le décret n° 88-614 du 6 mai 1988 pris pour l'application des articles 98 et 99 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux

[Vu les décrets n° 90-128 et 90-129 du 9 février 1990, portant respectivement dispositions statutaires particulières et échelonnement indiciaire applicables aux Directeurs généraux et Directeurs des services techniques des communes]

Vu la délibération en date du ••/••/•••• portant création d'un emploi fonctionnel de [•••] de la communauté de [•••] comptant [•••] habitants,
 Vu le tableau des effectifs,
 Vu l'arrêté en date du ••/••/•••• classant M^[me] [•••], [grade de l'agent], au [•••] échelon, IB [•••], IM[•••], à compter du ••/••/••••,
 Vu l'arrêté en date du ••/••/•••• portant détachement de M^[me] sur l'emploi fonctionnel de [•••]

Considérant [exposer les motifs : perte de confiance, ...]

Arrête :

Article 1 :

M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] ayant pu consulter son dossier, présenter ses observations et ayant été présent[e] à l'entretien réalisé le ••/••/•••• avec l'autorité territoriale à cet effet, il est mis fin à son détachement sur l'emploi fonctionnel de [intitulé exact du poste] à compter du [1^{er} jour du 3^e mois suivant l'information du conseil communautaire].

Article 2 [Si la communauté peut lui offrir un emploi correspondant à son cadre d'emploi] :

Un emploi vacant correspondant au grade de M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] existant dans le tableau à la date de sa décharge de fonction, [il/elle] est :

- réintégré[e] en qualité de [Grade] dans le cadre d'emploi [•••] à compter du ••/••/••• [date de la décharge de service] ;
- classé[e] au [•••] échelon du grade de [•••] avec une ancienneté de [•••] ;`
- percevra à cette date le traitement afférent à son grade de [•••], I.B [•••] majoré [•••].

Article 2 [Si la communauté ne peut lui offrir un emploi correspondant à son cadre d'emploi] :



Un emploi vacant correspondant au grade de M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] n'existant pas dans le tableau à la date de sa décharge de fonction, [il/elle] peut demander à percevoir une indemnité de licenciement d'un montant de [calculé selon les dispositions du décret n° 88-614 du 6 mai 1988, soit un mois de traitement par annuité de services effectifs, majoré de 10 % en faveur du fonctionnaire qui a atteint l'âge de cinquante ans, sans être ni inférieur à une année ni supérieur à deux années de traitement], selon l'âge et la durée de service dans la fonction publique territoriale. Par l'acceptation de cette demande, [il/elle] rompt tout lien avec la fonction publique territoriale, sous réserve du maintien de ses droits à pension. Cette demande doit être formulée dans un délai d'un mois à compter du dernier jour du mois au cours duquel lui a été notifiée la présente décision.

Un emploi vacant correspondant au grade de M^[me] [Prénoms et Noms de l'agent] n'existant pas dans le tableau à la date de sa décharge de fonction, et si [il/elle] ne souhaite pas percevoir l'indemnité proposée à l'alinéa précédent, [il/elle] :

- est maintenu[e] en surnombre pendant un an à compter du ••/•• /••• [date de la décharge de service] ;
- est bénéficiaire d'une priorité sur tout emploi créé ou vacant correspondant à son grade dans la communauté pendant cette période ;
- peut demander à être pris en charge par le centre de gestion dans le ressort duquel se trouve la communauté avant l'expiration de ce délai [ou par le Centre national de la fonction publique territoriale s'il relève de l'un des cadres d'emplois de catégorie A auquel renvoie l'article 45 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée]. Il y est fait droit le premier jour du troisième mois suivant cette demande ;
- peut demander à bénéficier d'un congé spécial d'une durée de [5 ans maximum] jusqu'au terme de la période de prise en charge.

Durant ce congé spécial, [il/elle] perçoit une rémunération égale au montant du traitement indiciaire atteint à la date de la mise en congé, majoré du montant de l'indemnité de résidence et, s'il y a lieu, du supplément familial de traitement, soit le traitement afférent à son grade de [•••], I.B [•••] majoré [•••].

Si [il/elle] exerce une activité rémunérée pendant cette période, la rémunération prévue à l'alinéa précédent est réduite selon les modalités prévues par l'article 8 du décret n° 88-614 susvisé. À cet effet, [il/elle] informe l'autorité territoriale des activités publiques ou privées qu'il exerce ou a exercées au cours du semestre précédent en précisant l'identité de son employeur et le montant des émoluments que celui-ci a versés les 1^{er} janvier et le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 3 :

Le directeur général [ou le secrétaire général] est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Article 4 :

Le présent arrêté entre en vigueur à compter de sa notification à l'intéressé[e] ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 11 : modèle de délibération portant instauration du RIFSEEP

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Les membres du Conseil Communautaire de [•••], régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté no [•••] du [••/••/••••] pris pour l'application au corps interministériel des [•••] de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État.

Commentaire :

Les arrêtés applicables aux agents de l'État doivent être visés lorsqu'il y est fait référence pour fixer le régime indemnitaire des agents communautaires.

La liste des arrêtés est disponible sur <http://www.fonction-publique.gouv.fr/base-documentaire-rifseep>

Vu l'avis du comité technique en date du ••/••/•••• pris après saisine sur les critères de répartition et les orientations du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le budget adopté le ••/••/••••;

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre



- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1 : Instauration et bénéficiaires

D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, pour :

- les fonctionnaires dont le cadre d'emploi est adossé à un corps de référence y ayant droit dans la fonction publique d'État,
- [et les agents contractuels de droit public exerçant les mêmes fonctions],

composé :

- d'une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise, dans les conditions définies à l'article 2 de la présente délibération,
- [et d'un complément indemnitaire annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dans les conditions définies à l'article 3 de la présente délibération],

qui remplace toutes autres primes et indemnités de même nature.

Commentaire :

Il est préférable de lister les primes et indemnités existants dans la collectivité qui disparaissent du fait de l'instauration du nouveau régime indemnitaire.

Article 2 : Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

2.1 Les fonctions occupées par les fonctionnaires ou agents contractuels de droit public sont réparties au sein des différents groupes au regard des critères professionnels objectivés que sont :

- 1° les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;

auxquels correspondent les montants annuels encadrés de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise suivants :

Commentaire :

La détermination des groupes de fonctions nécessite un recensement des emplois occupés. Il est conseillé de réaliser ce recensement avant d'établir la liste des fonctions, permettant une approche ascendante (de la réalité vers la synthèse des différentes fonctions qui se trouve dans la présente délibération).

Commentaire :

La délibération fixe les montants minimum et maximum de l'indemnité portant sur les fonctions, les sujétions et l'expérience, dans le respect des limites posées par les arrêtés interministériels applicables aux corps de référence sur lesquels sont adossés les catégories d'emplois de la fonction publique territoriale.

Il n'y a donc pas lieu de faire figurer dans la délibération les plafonds réglementaires (en italique), qui ne figurent ici qu'à titre indicatif.



ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Direction d'une collectivité	49 980 €
Groupe 2	Ex : Direction adjointe d'une collectivité, Direction d'un groupe de service, ...	46 920 €
Groupe 3	Ex : Direction d'un service, ...	42 330 €

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Plafonds réglementaires	Plafonds réglementaires Si logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Ex : Direction d'une collectivité	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	Ex : Direction adjointe d'une collectivité, Responsable d'un groupe de service, ...	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	Ex : Responsable de service, ...	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	Ex : Fonctions d'expertise, de conception, de pilotage d'un process...	20 400 €	11 160 €



CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS ^{ng}	FONCTIONS	Plafonds indicatifs réglementaires
Groupe 1	Ex : Directeur d'une structure,...	19 480 €
Groupe 2	Ex : Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications	15 300 €

RÉDACTEURS TERRITORIAUX ÉDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES TERRITORIAUX ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Plafonds réglementaires	Plafonds réglementaires Si logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Ex : Chargé de missions, adjoint au responsable de service, encadrement d'une équipe au sein d'un service	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Ex : Expertise particulière, encadrement des usagers	14 650 €	6 670 €



ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes	11 970 €
Groupe 2	Ex : Encadrement d'usagers,...	10 560 €

ADJOINTS TERRITORIAUX (administratifs, sociaux, d'animation, spécialisés des écoles maternelles...) Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Plafonds réglementaires	Plafonds réglementaires Si logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Ex : Encadrement d'usagers,...	10 080 €	6 750 €

Commentaire :

Les tableaux ci-dessus sont présentés à titre indicatif. Il est possible de les adapter, notamment en établissant un tableau par cadre d'emploi (par exemple distinguer les adjoints territoriaux administratifs



des adjoints sociaux territoriaux). Il est conseillé de définir précisément mais in abstracto les fonctions dans les groupes, afin que la délibération conserve une certaine stabilité dans le temps.

2.2 L'autorité territoriale arrête le montant annuel individuel en respectant les montants minimum et maximum propres au groupe de fonctions de l'agent.

2.4 L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est versée [mensuellement/trimestriellement...]. Elle est versée au prorata du temps de travail.

2.3 L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est révisée :

1° En cas de changement de fonctions ;

2° Au moins tous les [quatre] ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, appréciée notamment grâce aux éléments recueillis lors de l'entretien professionnel annuel ;

3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Commentaire :

Le conseil communautaire fixe la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités (D. n° 91-875, art. 2). Les modalités de révision constituent une composante des « conditions d'attribution » et relèvent donc librement de leur pouvoir d'appréciation.

Pour les agents ne changeant pas de fonctions, le décret du 20 mai 2014 prévoit une révision de l'IFSE a minima tous les 4 ans. Il s'agit d'une limite haute, qu'il est possible d'abaisser dans la délibération. Il est également possible de déterminer une récurrence de révision différente selon les catégories d'agents, leur ancienneté...

Il est préférable de prévoir dans la délibération des critères objectifs et/ou des instruments d'appréciation de l'acquisition d'une expérience professionnelle particulière. (notation, entretien individuel annuel, tableau de bord individuel, ordres de services montrant une progression...)

2.4 L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé annuel avec traitement
- congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Pour les fonctionnaires, l'intégralité de l'indemnité est conservée pendant une durée de trois mois, puis son montant est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants ; l'agent non titulaire soit après quatre mois de services, d'un mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour le mois suivant, soit, après deux ans de services, de deux mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour les deux mois suivants, soit après trois ans de services, de trois mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour les trois mois suivants.
- congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs

2.5 L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé de longue durée.

Toutefois, pour le fonctionnaire placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, l'indemnité versée durant son congé de maladie lui demeure acquise.



Article 3 : Complément indemnitaire annuel

3.1 L'engagement professionnel et de la manière de servir des agents bénéficiaire du présent régime appréciés sont appréciés lors de l'entretien professionnel annuel ou de la notation, selon les critères suivants :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Commentaire :

Le conseil communautaire fixe librement dans sa délibération les critères permettant à l'exécutif de déterminer le taux individuel du CIA. Les critères énoncés ci-dessus ne le sont qu'à titre indicatif.

3.2 L'autorité territoriale arrête annuellement le montant du complément indemnitaire compris entre 0 % et 100 % des montants maximaux par groupes de fonctions suivants :

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Direction d'une collectivité		8 820 €
Groupe 2	Ex : Direction adjointe d'une collectivité, Direction d'un groupe de service, ...		8 280 €
Groupe 3	Ex : Direction d'un service, ...		7 470 €

ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Direction d'une collectivité		6 390 €
Groupe 2	Ex : Direction adjointe d'une collectivité, Responsable d'un groupe de service, ...		5 670 €
Groupe 3	Ex : Responsable de service, ...		4 500 €
Groupe 4	Ex : Fonctions d'expertise, de conception, de pilotage d'un process...		3 600 €



CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds indicatifs réglementaires
Groupe 1	Ex : Directeur d'une structure,...		3 440 €
Groupe 2	Ex : Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications		2 700 €

RÉDACTEURS TERRITORIAUX ÉDUCATEURS DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES TERRITORIAUX ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes		2 380 €
Groupe 2	Ex : Chargé de missions, adjoint au responsable de service, encadrement d'une équipe au sein d'un service		2 185 €
Groupe 3	Ex : Expertise particulière, encadrement des usagers		1 995 €



ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes		1 630 €
Groupe 2	Ex : Encadrement d'usagers,...		1 440 €

ADJOINTS TERRITORIAUX (administratifs, sociaux, d'animation, spécialisés des écoles maternelles...) Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives		MONTANTS ANNUELS	
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	Montant maxi [à définir par la communauté]	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Ex : Responsabilité d'un service, fonctions administratives complexes		1 260 €
Groupe 2	Ex : Encadrement d'usagers,...		1 200 €

Commentaire :

Les plafonds réglementaires sont présentés à titre indicatif : ils n'ont pas à apparaître dans la délibération. Il est recommandé par les services de l'État de fixer le montant maximum du complément indemnitaire annuel à 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A, à 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B et à 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

3.2 Le complément indemnitaire est versé [annuellement/semestriellement – insérer une date pour le/les versements].

Il est versé au prorata du temps de travail.



3.3 Le complément indemnitaire annuel n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

3.4 Le complément indemnitaire annuel est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé annuel avec traitement
- congés de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs en cas de maladie dûment constatée mettant l'intéressé dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions. Pour les fonctionnaires, l'intégralité de l'indemnité est conservée pendant une durée de trois mois, puis son montant est réduit de moitié pendant les neuf mois suivants ; l'agent non titulaire soit après quatre mois de services, d'un mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour le mois suivant, soit, après deux ans de services, de deux mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour les deux mois suivants, soit après trois ans de services, de trois mois avec un montant total de l'indemnité, qui est réduit à la moitié pour les trois mois suivants.
- congé pour maternité, ou pour adoption, avec traitement, d'une durée égale à celle prévue par la législation sur la sécurité sociale.
- congé de paternité et d'accueil de l'enfant, avec traitement, d'une durée de onze jours consécutifs

3.5 Le complément indemnitaire annuel est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé de longue maladie ;
- congé de grave maladie ;
- congé de longue durée.

Toutefois, pour le fonctionnaire placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, l'indemnité versée durant son congé de maladie lui demeure acquise.

Article 4 : Disposition transitoire et entrée en vigueur

4.1 Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

4.3 Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au chapitre 012, article(s)... du budget.



4.2 La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'Etat dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 12 : modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

Arrêté portant attribution de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

Le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vue la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vue la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu la délibération du conseil communautaire de [•••] du ••/••/•••• instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et en particulier ses articles 1, 2 et 3 ;

Arrête

Article 1^{er} :

M^[me][Prénoms et noms],[grade], placé[e] dans le groupe de fonction ... de son cadre d'emploi, percevra une indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise d'un montant annuel de [•••] euros à compter du ••/••/••••

Article 2 :

Cette indemnité sera versée [mensuellement/trimestriellement...] au prorata de son temps effectif de travail.

Article 3 :

Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 13 : modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise

Arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel

Le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;
Vue la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Vue la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;
Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat,
Vu la délibération du conseil communautaire de [•••] du ••/••/•••• instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, et en particulier ses articles 1, 2 et 3 ;

Arrête

Article 1 :

M^[me] [•••],[•••] [grade], placé[e] dans le groupe de fonction [•••] de son cadre d'emploi, percevra un complément indemnitaire annuel d'un montant de [•••] euros pour l'année [•••] .

Article 2 :

Cette indemnité sera versée [en une/deux fois] au prorata de son temps effectif de travail.

Article 3 :

Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 14 : modèle de délibération d'instauration de l'indemnité forfaitaire de mobilité

Extrait du registre de délibération de
Séance du

Objet : Instauration d'une indemnité forfaitaire de mobilité

Les membres du Conseil Communautaire de [•••] , régulièrement convoqués le ••/••/••••, se sont réunis sous la présidence de [•••], le ••/••/••••, à [•••] [heure], en [•••] [lieu].

Étaient présents : [•••]

Étaient absent(s) excusé(s) : [•••]

Étaient absents : [•••]

Le secrétariat a été assuré par : [•••]

Sur proposition du Président,

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment son article L. 5111-7 ;

Vu le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié ;

Vu le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991 ;

Vu le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le 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 ;

Vu l'avis du comité technique du ••/••/••••.

Le conseil communautaire a décidé :

- à l'unanimité des membres présents
- à [•••] voix pour
- à [•••] voix contre
- à [•••] abstention(s)
- à [•••] membres n'ayant pas pris part au vote

Article 1 :

Il est instauré une indemnité de mobilité pour les agents qui en raison du changement d'employeur découlant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du Code général des collectivités territoriales ou de toute autre réorganisation territoriale renvoyant à ces dispositions sont contraints, indépendamment de leur volonté, à un changement de leur lieu de travail, entraînant un allongement de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail.

Elle est attribuée selon les modalités définies aux articles suivants.

Article 2 : Agent ne changeant pas de résidence familiale



Le montant de l'indemnité pour l'agent ne changeant pas de résidence familiale est fixé en rapport avec l'allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail de l'agent, défini comme la différence kilométrique constatée d'après l'itinéraire le plus court par la route entre, d'une part, la résidence familiale et l'ancien lieu de travail et, d'autre part, la résidence familiale et le nouveau lieu de travail.

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail	Plafond de l'indemnité
< 20 km	0 €
Entre 20 et moins de 40 km	1 600 €
Entre 40 et moins de 60 km	2 700 €
Entre 60 et moins de 90 km	3 800 €
de 90 km et plus	6 000 €

Commentaire :

La délibération peut prévoir des montants inférieurs à ces plafonds pour chaque strate kilométrique.

Article 3 : Agent changeant de résidence familiale

Le montant de l'indemnité pour l'agent changeant de résidence familiale lorsque l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est supérieur à 90 kilomètres est fixé en rapport avec le nombre d'enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Nombre d'enfants à charge	Plafond de l'indemnité
0	6 000 €
1 ou 2	8 000 €
3 et plus	10 000€

Commentaire :

La délibération peut prévoir des montants inférieurs à ces plafonds pour chaque strate kilométrique.

Le montant de l'indemnité pour l'agent changeant de résidence familiale lorsque l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail est supérieur à 90 kilomètre et a occasionné la perte d'emploi de son conjoint est de :

- 12 000 € si l'agent a au plus 3 enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales ;
- 15 000 € si l'agent a plus de 3 enfants à charge au sens de la législation sur les prestations familiales.

Commentaire :

La délibération peut prévoir des montants inférieurs à ces plafonds pour chaque strate kilométrique.

Article 4 : Exclusions

N'a pas droit à la présente indemnité l'agent qui :

- perçoit des indemnités représentatives de frais pour ses déplacements entre sa résidence familiale et son lieu de travail ;
- bénéficie d'un logement de fonction et qui ne supporte aucuns frais de transport pour se rendre sur son lieu de travail ;
- bénéficie d'un véhicule de fonction ;
- bénéficie d'un transport collectif gratuit entre son domicile et son lieu de travail ;
- est transporté gratuitement par son employeur.



Article 5 : Agent à temps partiel et temps non complet

Lorsque l'agent exerce ses missions à temps partiel ou à temps non complet pour un nombre d'heures égal ou supérieur à la moitié de la durée légale ou réglementaire du temps de travail, il bénéficie de l'indemnité de mobilité dans les mêmes conditions que s'il travaillait à temps plein.

Lorsque le nombre d'heures travaillées est inférieur à la moitié de la durée légale ou réglementaire du temps de travail, l'indemnité de mobilité est égale à la moitié de celle de l'agent travaillant à temps plein.

Lorsque l'agent relève d'un même employeur public et qu'il est affecté sur plusieurs lieux de travail, l'indemnité de mobilité tient compte de l'allongement des déplacements entre sa résidence familiale et ses différents lieux de travail.

Lorsque l'agent a plusieurs employeurs publics, la participation de chacun des employeurs est calculée au prorata du temps travaillé auprès de chaque employeur.

Article 6 : Versement

L'indemnité de mobilité est arrêté par l'autorité territoriale et versée dans les [au maximum 12] mois à compter de l'entrée en vigueur de la décision d'affectation de l'agent.

Elle est versée sans préjudice des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié.

Elle est n'est pas cumulable avec toute autre indemnité de même nature.

Article 7 : Départ volontaire de l'agent

En cas de départ volontaire d'un agent bénéficiaire de l'indemnité de mobilité dans une période de [maximum 12] mois à compter de l'entrée en vigueur de la décision d'affectation de l'agent, la communauté de [•••] demandera le reversement de cette indemnité.

Article 8 : Dispositions finales

8.1 Les crédits afférents sont prévus et inscrits au chapitre 012, article(s) [•••], du budget.

8.2 La présente délibération entre en vigueur à compter de sa publication ou affichage ainsi qu'à sa transmission au représentant de l'État dans le département ou à son délégué dans l'arrondissement et peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif compétent dans les 2 mois à compter de cette date.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 15 : modèle d'arrêté portant attribution de l'indemnité forfaitaire de mobilité

Arrêté portant attribution de l'indemnité forfaitaire pour les agents changeant de résidence administrative

Le Président

Vue la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°90-437 du 28 mai 1990 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les changements de résidence des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés,

Vu le décret n°85-1148 du 24 octobre 1985 modifié relatif à la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des personnels des établissements publics d'hospitalisation,

Vu l'arrêté du 26 novembre 2001 fixant les taux des indemnités forfaitaires de changement de résidence prévues aux articles 25 et 26 du décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié,

Vu la délibération n° [•••] en date du ••/••/••••

Arrête

Article 1^{er} :

M^[me] [•••],[•••] [grade], affecté[e] à titre définitif, dans une commune différente de celle dans laquelle il[elle] était antérieurement affecté[e] à la date du ••/••/••••, percevra l'indemnité forfaitaire pour les agents changeant de résidence administrative, calculée en application de la formule de [l'article 2 de la délibération du ••/••/•••• pour l'agent à qui un logement meublé est fourni par l'administration dans sa nouvelle résidence ou qui quitte un tel logement susvisée / l'article 3 de la délibération du ••/••/•••• pour l'agent qui ne dispose pas d'un logement meublé par l'administration dans sa nouvelle résidence susvisée] d'un montant de [•••]euros.

Article 2 [uniquement le cas échéant] :

M^[me] [•••] étant placé[e] dans l'un des cas prévus à l'article [4 de la délibération du ••/••/•••• susvisée pour la majoration / 5 de la délibération du ••/••/•••• susvisée pour la minoration], cette indemnité est [majorée/minorée] de 20 %.

Article 3 :

Le Directeur Général et le comptable sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent arrêté qui sera notifié à l'agent.

Fait à [•••]

Le [•••]

Le Président



Annexe n° 16 : modèle d'arrêté fixant la date et les modalités des élections professionnelles

Arrêté fixant la date et les modalités des élections professionnelles pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité technique

Le Président

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 32, 33 et 118-1 ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment son article 43 ;

Vu le décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France, lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

Vu la délibération du conseil communautaire du ••/••/•••• fixant le nombre de sièges au comité technique

Vu l'avis des organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1^{er} du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale recueilli lors de la consultation du ••/••/••••

Arrête :

Article 1^{er} : Date du scrutin

Les élections professionnelles pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité technique de la communauté de ••• se tiendront le ••/••/••••

Article 2 : Liste électorale

La liste des électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité technique est placée en annexe du présent arrêté.

[La liste doit comprendre les électeurs à la date du scrutin : doivent en être exclus les agents qui ne seront plus agents de la communauté à cette date et doivent être inclus ceux qui le seront].

Elle fera l'objet d'une publicité à compter du [30 jours au moins avant la date du scrutin].



La mention de la possibilité de consulter la liste électorale et du lieu de cette consultation est affichée dans les locaux administratifs de la communauté.

Du jour de l'affichage au vingtième jour précédant la date du scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter à l'autorité territoriale des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

Le Président, ou la personne qu'il a déléguée à cet effet, statue sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Article 3 : Personnes éligibles

Sont éligibles au titre d'un comité technique les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception :

1° Des agents en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ;

2° Des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

3° Des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article 4 : Listes des candidats

1° Peuvent présenter des listes aux élections professionnelles :

- les organisations syndicales de fonctionnaires qui, dans la fonction publique où est organisée l'élection, sont légalement constituées depuis au moins deux ans à compter de la date de dépôt légal des statuts et satisfont aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance ;

- les organisations syndicales de fonctionnaires affiliées à une union de syndicats de fonctionnaires qui remplit les conditions mentionnées à l'alinéa précédent. Ne sont prises en compte en qualité d'unions de syndicats de fonctionnaires que les unions de syndicats dont les statuts déterminent le titre et prévoient l'existence d'organes dirigeants propres désignés directement ou indirectement par une instance délibérante et de moyens permanents constitués notamment par le versement de cotisations par les membres.

Toute organisation syndicale ou union de syndicats de fonctionnaires créée par fusion d'organisations syndicales ou d'unions de syndicats qui remplissent la condition d'ancienneté mentionnée au deuxième alinéa du présent 1° est présumée remplir elle-même cette condition.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin.

Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Les organisations affiliées à une même union ne peuvent présenter des listes concurrentes à une même élection. Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, le Président en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.



Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, le président en informe dans un délai de trois jours francs l'union des syndicats dont les listes se réclament. Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'autorité territoriale, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'élection.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions du 2° de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ni se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à une union de syndicats à caractère national.

2° Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin, soit le ••/••/•••• [calculé en jours francs]. Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après cette date.

Les listes de candidats sont composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, soit [•••] femme[s] et [•••] homme[s] titulaire[s] et [•••] femme[s] et [•••] homme[s] suppléant[s].

Si, dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, le président en informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci transmet alors au président, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de cinq jours susmentionné, les rectifications nécessaires.

À défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Les listes établies sont affichées dans les locaux administratifs de la communauté auprès duquel est placé le comité technique, le ••/••/•••• [au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt]. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement. Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

Article 3 : Bureau et matériel de vote

1° Il est institué un bureau central de vote à [adresse], présidé par le Président de la communauté [ou la personne qu'il délègue à cet effet], dont le secrétaire est M^[me] [Noms et Prénoms], où se trouvent un délégué de chaque liste ou son suppléant. À défaut de désignation par chaque liste d'un délégué par bureau, il est toutefois valablement composé.

Il est institué des bureaux secondaires [disposition facultative] présidés par les représentants du Président, dont le secrétaire est M^[me] [Noms et Prénoms].

[Le représentant de l'autorité territoriale à un bureau secondaire de vote et le secrétaire de ce bureau peuvent être désignés parmi des agents appartenant à une administration de l'Etat, sous réserve de l'accord de cette dernière.]



2° Les bulletins de vote sont conformes au modèle en annexe [à définir par la communauté, en respectant les obligations d' indiquer le nom de l'organisation syndicale ou des organisations syndicales qui présentent les candidats, ainsi que, le cas échéant, l'appartenance de l'organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national et d'indiquer l'ordre de présentation des candidats.]



AdCF

22 rue Joubert
75009 Paris
T.: 01 55 04 89 00
F.: 01 55 04 89 01

adcf@adcf.asso.fr
www.adcf.org

