

Les fonctionnaires intercommunaux

Références juridiques :

- ↳ Code Général de la Fonction Publique (CGFP)
- ↳ Décret n° 91-298 du 20 mars 1991
- ↳ Décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014
- ↳ Circulaire ministérielle, NOR : INTB9100115C, du 28 mai 1991

L'agent est dit « intercommunal » **lorsqu'il occupe plusieurs emplois sur un même grade au sein de collectivités distinctes.**

Il est à dissocier de l'agent polyvalent (agent exerçant plusieurs emplois dans la même collectivité et sur des grades différents) et de l'agent pluri communal (agent exerçant plusieurs emplois dans plusieurs collectivités et sur des grades différents).

A la différence des autres, l'agent intercommunal doit bénéficier d'une **carrière unique**, qui doit donc être **identique** dans chaque collectivité employeur.

I. L'affiliation d'un agent intercommunal

Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) dont la durée hebdomadaire de travail est égale ou supérieure à 28 heures sont affiliés au régime spécial (CNRACL).



A l'inverse, ceux dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 28 heures sont affiliés au régime général (IRCANTEC). Afin de procéder à cette distinction, pour les agents intercommunaux, il convient d'additionner les durées de travail effectuées auprès de chaque employeur pour obtenir **la durée totale des emplois exercés**. Si cette durée totale est **égale ou supérieure à 28 heures hebdomadaires** l'agent devra être affilié à la CNRACL.

Ci-après sera abordé le calcul des cotisations CNRACL des agents effectuant plus de 35 heures par semaine au sein de plusieurs employeurs.

L'affiliation initiale à la CNRACL devra être effectuée **dès que possible par la collectivité qui le recrute et dont l'emploi justifie le dépassement du seuil d'affiliation**, laquelle indiquera le statut d'agent intercommunal et la durée hebdomadaire qu'il effectue dans chaque collectivité (se référant aux différents arrêtés de nomination).

Si l'agent est déjà affilié à la CNRACL, la collectivité qui le recrute en second devra pour sa part effectuer **une modification** de son affiliation (et non une création), en indiquant le statut d'agent intercommunal et la durée hebdomadaire qu'il effectue dans chaque collectivité (se référant aux différents arrêtés de nomination).

Ces indications permettront ainsi à chaque collectivité de cotiser au prorata de la durée hebdomadaire que l'agent effectue en son sein.

II. La période de stage et la titularisation

Chaque nomination prend la forme d'un arrêté soumis aux mêmes règles que celles applicables aux fonctionnaires à temps complet (forme, notification, entrée en vigueur ...). En cas de cumul d'emplois publics, **l'arrêté de nomination stagiaire doit indiquer la durée hebdomadaire de service effectuée dans chacune des collectivités** afin de faire apparaître la nécessité d'une affiliation à la **CNRACL** et le respect de la durée de service **limitée à 115 % d'un temps complet** (soit un maximum de 40h pour un temps complet à 35h, 23h pour les assistants et assistants spécialisés d'enseignement artistique et 18h pour les professeurs d'enseignement artistique).

Restant à préciser que l'agent effectuant plus d'un temps complet (+ 35 heures), le montant des cotisations CNRACL ne doit pas excéder le montant des cotisations dues pour un agent à temps complet (35h). Chaque collectivité participe alors au paiement de la contribution **au prorata** de la durée de travail pour laquelle il emploie l'agent (dans la limite d'un temps complet).

Si l'agent intercommunal **est nommé stagiaire simultanément dans le même grade au sein de plusieurs collectivités, il devra être classé avec un échelon et une ancienneté identiques.**

Des modèles d'arrêtés de nomination stagiaire intercommunal pour chaque catégorie (A, B, C) sont à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.cdg28.fr, dans l'extranet, rubrique « Accueil / Documentation / Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Stage / Recrutement ».

La durée du stage des fonctionnaires à temps non complet n'est pas proratisée, elle est égale à la durée du stage des fonctionnaires à temps complet.

Lors de la titularisation du fonctionnaire intercommunal, recruté en qualité de stagiaire dans le même grade, la date d'effet de la titularisation prononcée par la collectivité qui a recruté l'agent en premier **s'impose aux autres collectivités.**

Par exemple, un agent est recruté en qualité d'adjoint technique stagiaire le 1er janvier 2018 par une collectivité A, puis le 1er mars 2018 par une collectivité B. Il sera titularisé dans ces deux collectivités au 1er janvier 2019, il aura effectué une année de stage au sein de la collectivité A et 10 mois au sein de la collectivité B. Son déroulement de carrière devra alors être identique au sein de ses deux collectivités.

Toutefois, en fin de stage, chaque employeur reste maître de sa décision, et peut librement choisir de titulariser l'agent, de demander une prorogation de stage ou de prononcer un refus de titularisation.

A noter :

Lorsque vous n'êtes pas la première collectivité à recruter un agent intercommunal en qualité de stagiaire ou de titulaire, nous vous conseillons de demander à cette première collectivité de vous fournir une copie du bulletin n° 2 du casier judiciaire ainsi que la reconnaissance d'aptitude de l'agent réalisée par un médecin agréé afin de les joindre au dossier individuel.

REPARTITION DES COTISATIONS CNRACL :

Rappel : taux CNRACL pour 2015 : taux employeur = 30,50% et taux agent = 9,54%

- ❖ Assiette de la cotisation : L'assiette des cotisations est constituée par le traitement indiciaire brut correspondant à l'indice majoré multiplié par la valeur du point, et par la NBI (figure généralement sur la 1ère ligne du bulletin de paie + accessible sur le site extranet : barème de traitement).
- ❖ Chaque employeur participe au paiement de la contribution au prorata de la durée de travail pour laquelle il emploie l'agent.
- ❖ **Pour les agents effectuant plus du temps complet (+35h en général), le montant des cotisations ne doit pas excéder le montant des cotisations dues pour un agent à temps complet.**

► **Agent dont la durée totale de travail hebdomadaire est inférieure ou égale à 35 heures**

Exemple 1: Un fonctionnaire (IB 340; IM 321) travaille à 31 heures hebdomadaires (affilié à la CNRACL) dont 15 heures effectuées dans la commune A et 16 heures dans la commune B.

Chaque collectivité s'acquittera de la cotisation suivante :

Commune A : $\frac{(TIB \times 15)}{35} \times \text{taux de cotisation patronale (30.5\%)} = \frac{1486,32 \times 15}{35} \times 30,5\% = 194,28 \text{ €}$

Commune B : $\frac{(TIB \times 16)}{35} \times \text{taux de cotisation patronale (30.5\%)} = \frac{1486,32 \times 16}{35} \times 30,5\% = 207,23 \text{ €}$

TIB = Traitement brut afférent à un temps complet.

En conclusion : si on effectuait ce même calcul pour un agent à 31 heures dans une seule collectivité, on obtiendrait le même montant de contributions.

► **Agent dont la durée totale de travail hebdomadaire est supérieure à 35 heures**

Exemple 2: Un fonctionnaire (IB 340; IM 321) travaille à 40 heures hebdomadaires (affilié à la CNRACL) dont 25 heures effectuées dans la commune A et 15 heures dans la commune B.

Chaque collectivité s'acquittera de la cotisation suivante :

Commune A : $\frac{(TIB \times 25)}{25+15} \times \text{taux de cotisation patronale (30.5\%)} = \frac{1486,32 \times 25}{25+15} \times 30,5\% = 283,32 \text{ €}$

Commune B : $\frac{(TIB \times 15)}{25+15} \times \text{taux de cotisation patronale (30.5\%)} = \frac{1486,32 \times 15}{25+15} \times 30,5\% = 169,99 \text{ €}$

TIB = Traitement brut afférent à un temps complet.

En conclusion : si on effectuait ce même calcul pour un agent à temps complet, on obtiendrait le même montant de contributions.

III. Le recrutement direct d'un fonctionnaire intercommunal

Le fonctionnaire déjà titulaire, sur un poste à temps non complet dans une collectivité, peut être recruté dans le même grade par une autre collectivité **par voie directe**, en tant que titulaire. Le fonctionnaire est ainsi nommé **sur le même échelon et avec la même ancienneté** qu'il détient dans sa première collectivité.

Son déroulement de carrière devra alors être **identique** au sein de ses deux collectivités.

Des modèles d'arrêtés de nomination stagiaire intercommunal pour chaque catégorie (A, B, C) sont à votre disposition sur le site du Centre de Gestion www.cdg28.fr, dans l'extranet, rubrique « Accueil / Documentation / Modèles d'actes / Arrêtés et contrats / Nomination ».

IV. La position administrative

Lorsque le fonctionnaire est au service de plusieurs employeurs, sa situation administrative doit faire l'objet d'une entente entre les différents employeurs **afin qu'il soit placé dans la même position dans toutes les collectivités au sein desquelles il travaille**. Ainsi, le fonctionnaire doit être placé en congé/disponibilité... au même moment et pour le même motif dans chaque collectivité.

En cas de désaccord entre les autorités territoriales intéressées, la période de congé retenue est celle qui est arrêtée par l'autorité territoriale de la collectivité auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité. Dans le cas où la durée de son travail est la même dans plusieurs collectivités, la période retenue est celle arrêtée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier.

Concernant les congés de maladie, de maternité, de paternité, ou d'adoption, la période de congé s'impose d'elle-même et ne peut pas faire l'objet d'une concertation entre les différents employeurs. Sur présentation des justificatifs, **le fonctionnaire est placé simultanément en congé au titre de tous ses emplois**. Concernant les congés pour maladie professionnelle ou accident de service, l'agent devra également être placé dans la même position dans chacun de ses emplois, et ce même si l'imputabilité n'est reconnue que par une seule collectivité.

La mise en disponibilité d'un fonctionnaire occupant des emplois à temps non complet auprès de différents employeurs est prononcée par décision conjointe de ces derniers. La disponibilité concerne tous les emplois. En effet, un fonctionnaire ne peut pas à la fois occuper un emploi et être en position de disponibilité dans un autre. Elle cesse donc simultanément pour tous les emplois.

Par conséquent, si l'agent ne peut réintégrer ses autres emplois parce que ceux-ci ne sont pas vacants, il perd tout lien avec eux et ne peut prétendre à une prise en charge, la prise en charge est envisageable uniquement si le fonctionnaire n'est réintégré dans aucun des emplois qu'il occupait.

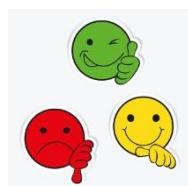
V. L'entretien professionnel

Contrairement à la notation, l'entretien professionnel devra être mené par le supérieur hiérarchique direct de **chaque collectivité employeur**.

VI. L'avancement d'échelon



Les fonctionnaires à temps non complet bénéficient des avancements d'échelon dans les mêmes conditions que les fonctionnaires à temps complet du même grade. L'ancienneté de service d'un agent à temps non complet est prise en compte pour sa durée totale, sans proratation.



Jusqu'à la mise en place de l'avancement d'échelon à la cadence unique prévue par la Loi PPCR, il était prévu que la **décision de faire avancer un agent intercommunal à la durée minimale ou maximale revenait à l'autorité territoriale de la collectivité dans laquelle l'agent effectuait le plus d'heures**, dite « principale », après avis des autres autorités territoriales. Si l'agent effectuait la même durée de travail dans toutes les collectivités, la décision revenait à l'autorité de la collectivité qui l'avait recruté en premier.

Dans tous les cas, l'agent devait avancer d'échelon à la même cadence dans ses structures. Les employeurs devaient donc se concerter et proposer l'agent à l'échelon supérieur **à la même date**.

Depuis la mise en place de la cadence unique, l'agent bénéficie d'une carrière unique et identique auprès de ses employeurs, les avancements d'échelon se font donc à la même date, sans qu'il soit besoin d'un accord des employeurs.

VII. L'avancement de grade et la promotion interne



Les fonctionnaires recrutés auprès de différents employeurs, au titre d'un emploi relevant d'un même grade, bénéficient d'une décision d'avancement de grade ou de promotion interne, prise par l'autorité compétente pour décider de la notation (celle dans laquelle l'agent réalise le plus d'heures), après avis des autres collectivités concernées.

En cas de désaccord entre les collectivités, **la décision devra recueillir l'avis favorable soit des 2/3 au moins des autorités territoriales concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent, soit de la moitié au moins des autorités concernées représentant plus de 2/3 de cette durée.**

Les collectivités employeurs devront donc convenir d'une date commune de nomination, en tenant compte de la fixation de quotas et des dates de création des emplois dans chacune d'elles.

Chacune des collectivités devra prendre l'arrêté de nomination avec une date de prise d'effet identique.

VIII. La gestion des congés

Le décret 2020-132 du 17 février 2020, entré en vigueur le 20 février 2020, est venu rénover le statut des fonctionnaires nommés dans des emplois à temps non complet en venant toiletter le décret du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

Les fonctionnaires territoriaux qui occupent des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités ou établissements publics bénéficient des congés prévus aux 1°, b du 5°, 6°, 6 bis, 6 ter, 7°, 7 bis, 8°, 10°, 10 bis, 11° et 12° de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 **à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie.**

Cette règle concerne :

- les congés annuels ;
- le congé de formation professionnelle ;
- le congé pour formation syndicale ;
- pour les fonctionnaires de moins de vingt-cinq ans, le congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées ;
- le congé pour siéger comme représentant d'une association ou d'une mutuelle.
- d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- d'un congé de validation des acquis de l'expérience ;
- d'un congé pour bilan de compétences ;
- d'un congé pour formation syndicale pour les représentants du personnel au Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et Comité technique (CT) ;
- d'un congé de solidarité familiale ;
- d'un congé de proche aidant ;
- d'un congé pour accomplir une période de service militaire, d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle

Désormais, **les congés devront être accordés à la même période par les différents employeurs, et, en cas de désaccord, la collectivité ayant le dernier mot sera celle employant l'agent pour la**

Point sur le Compte Epargne Temps des agents intercommunaux :

- ❖ *La réglementation ne précise pas le sort du CET lorsqu'un agent à temps complet travaillant auprès d'un employeur unique sollicite une mutation dans 2 collectivités pour être nommé agent à temps non complet intercommunal. Dans ce cas, le CDG28 vous propose de proratiser les jours acquis au titre du CET en fonction de la durée de service dans chaque poste.*

❖

Exemple : Un agent ayant accumulé 30 jours au titre de son CET

- Collectivité A : l'agent y est présent 15 heures : soit 13 jours au titre du CET ($15 \text{ heures} \times 30 \text{ jours} \div 35 \text{ heures} = 12,8$)
- Collectivité B : l'agent y est présent 20 heures : 17 jours au titre du CET ($20 \text{ heures} \times 30 \text{ jours} \div 35 \text{ heures} = 17,14$)

- ❖ *La réglementation ne précise pas le sort du CET lorsqu'un agent intercommunal à temps non complet employé dans 2 collectivités sollicite une mutation dans 1 collectivité pour être nommé agent à temps complet, la collectivité d'accueil récupère les jours acquis au titre du CET de ces 2 collectivités.*

Exemple : Un agent ayant accumulé 12 jours au titre du CET dans la collectivité A et 18 jours de CET dans la collectivité B

- La collectivité C accueillera l'agent avec 30 jours au titre de son CET ($13 + 17 = 30$)

IX. La procédure disciplinaire

Les agents intercommunaux sont soumis aux règles et procédures des fonctionnaires à temps complet, avec la même échelle de sanctions. Les dispositions statutaires du Code Général de la Fonction publique leur sont donc applicables.

En revanche, la mise en œuvre de la procédure disciplinaire doit être adaptée.

En effet, selon les dispositions de l'article 15 du décret N°91-298 du 20 mars 1991 : « **L'autorité territoriale, avant de prononcer une sanction, doit recueillir l'avis des autres autorités territoriales concernées. La sanction infligée à l'agent s'applique dans toutes les collectivités où l'agent occupe le même grade. En cas d'exclusion temporaire de fonctions, le sursis peut être accordé séparément par chaque autorité territoriale concernée.** »

Par conséquent,

- une fois le rapport disciplinaire établi, l'autorité territoriale à l'origine de la procédure disciplinaire devra **soliciter pour avis, par écrit, les autres employeurs publics, sur la sanction qu'elle envisage de prendre** (penser à indiquer un délai de réponse, 2 semaines semblent un délai de réponse raisonnable – possibilité de joindre le dossier disciplinaire en copie).

- Une fois la réponse reçue, l'autorité territoriale pourra :

. Soit prendre l'arrêté portant sanction si la sanction envisagée est du 1^{er} groupe, après avoir préalablement informé par écrit l'agent de l'engagement d'une procédure disciplinaire à son encontre

. Soit saisir le conseil de discipline dans les autres cas (et joindre une copie de la réponse des autres employeurs au conseil de discipline)

- Une fois, l'avis du conseil de discipline rendu, l'autorité territoriale en transmettra une copie aux autres employeurs publics,

- Une fois l'arrêté portant sanction pris, l'autorité territoriale en transmettra une copie aux autres employeurs pour qu'ils puissent prendre la même sanction.

Il est important de prévoir une date d'effet de la sanction qui soit éloignée afin de permettre aux autres employeurs de prendre leurs arrêtés sans effet rétroactif.

Les dispositions de l'article 15 du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet prévoient que « Les sanctions disciplinaires mentionnées à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 (codifié à l'article L. 533-1 du CGFP) précitée sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire après avis des autres autorités territoriales concernées. Le sursis à l'exclusion temporaire de fonctions prévu à l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 (codifié à l'article L. 533-1 du CGFP) précitée peut être cependant accordé par chacune des autorités territoriales concernées. ».

La circulaire ministérielle du 28 mai 1991 relative aux dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet, précise clairement que la sanction doit être appliquée par tous les employeurs.

Aussi, à réception de l'arrêté pris par la collectivité ayant engagé la procédure disciplinaire, l'autre collectivité employeur doit prendre un arrêté portant sur la même sanction. Il est souhaitable de fixer une date d'effet identique, sous réserve que les délais de notification à l'agent le permettent.

Cependant, en cas de sanction portant exclusion temporaire d'un fonctionnaire, l'autre collectivité employeur peut décider de prononcer un sursis dans les conditions prévues à l'article L. 533-1 du CGFP. Cependant, ce sursis ne pourra avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe entre 16 jours et 2 ans), de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois. Pour les sanctions du 1^{er} et 2^{ème} groupe le sursis pourra en revanche être total. Par exemple, si l'agent est exclu temporairement pour une durée d'un mois, aucun sursis n'est possible ; s'il est exclu temporairement pour une durée de 2 ans, le sursis maximal pouvant assortir la sanction est de 1 an et onze mois.

Le sursis a pour conséquence que si une nouvelle sanction disciplinaire d'exclusion temporaire de fonction d'une durée maximale de 3 jours ou relevant des 2^{ème} et 3^{ème} groupe intervient pendant une période de 5 ans après le prononcé de l'exclusion temporaire initiale, le sursis sera révoqué et l'agent effectivement exclu. Il sera conseillé de prendre un arrêté pour fixer les jours d'exclusion effectifs suite à la révocation du sursis.

En revanche, si aucun blâme ou avertissement n'a été prononcé à l'encontre de l'agent durant cette période de 5 ans, celui-ci est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.