



Centre de Gestion de La FPT d'Eure et Loir

Maison des Communes
9 rue Jean Perrin
28600 LUISANT
Site Internet : www.cdg28.fr
✉ : contact@cdg28.fr
☎ : 02-37-91-43-40

LES RENDEZ-VOUS RH

MUTUALISATION – SCHEMA DE MUTUALISATION



INTERVENANTS

NOM	QUALITE
Norbert MAITRE	Président du Centre de Gestion
Céline ROUSSET	DGS du Centre de Gestion
Gabrielle BARRETT	Référent Ressources Humaines du Centre de Gestion

DEROULEMENT DE LA REUNION

1/ Le cadre juridique

- 1.1.L'évolution des textes
- 1.2.Les enjeux
- 1.3.Une démarche encadrée et imposée : le schéma de mutualisation

2/ Les clés pour réussir sa mutualisation

- 2.1. Les freins
- 2.2. Les attentes
- 2.3. Les préconisations du CDG
 - A/ Méthodologiques
 - B/ Gestion des RH
- 2.4. Le rôle du CDG 28
- 3.5. L'offre de services du CDG 28

3/Les outils de la mutualisation

- 3. 1. **Outils de mutualisation des moyens humains**
 - 3.1.1. Mutualisation verticale (entre EPCI et communes membres)
 - A/ Liés aux transferts de compétences
 - 1.Cas de agents exerçant en totalité leurs missions dans un service transféré
 - 2.Cas des agents exerçant pour partie leurs missions dans un service transféré
 - 3.Les mises à disposition de services
 - B/ Hors transfert de compétences
 - 1.Les services communs
 - 2.Les mises à disposition de service entre un syndicat mixte fermé et ses membres
 - 3.1.2. Mutualisation horizontale
 - A/ la mise à disposition individuelle loi de 1984
 - B/ les conventions de gestions
 - C/ les prestations de services
- 3.2. **Les outils de mutualisation des moyens matériels**

Questions

1ère partie :

Le cadre juridique

1/1. L'évolution des textes

- La mutualisation est une résultante du renforcement progressif des intercommunalités

- **1^{er} temps: Création des intercommunalités** pour mettre en cohérence les politiques au niveau local (depuis 1999) (=) augmentation des effectifs
- **2^{ème} temps: Rationalisation des structures en limitant les intercommunalités autour des EPCI à FP et amorce des mutualisations** (depuis 2004)
- **3^{ème} temps: Rationalisation des moyens et renforcement de la sécurité juridique autour des mutualisations** (depuis 2010)

Aujourd'hui : le droit en vigueur

- Favorise la mutualisation entre EPCI et communes membres (*mutualisation verticale*), et délaisse un peu les mutualisations horizontales (*entre communes*)
- Favorise davantage le transfert des agents à la mise à disposition
- Garantit aux agents «le maintien de certains avantages» (maintien du RI si intérêt₅ + prime de fin d'année / garantie de l'emploi)

■ **La loi RCT n°2010-1563 du 16 décembre 2010 visait :**

- **à couvrir tout le territoire d'EPCI à fiscalité propre (EPCI à FP),** devenu l'échelon privilégié de conduite de l'action publique locale
- à rattacher les dernières communes isolées à des EPCI à fiscalité propre (CDC, CU, CA, métropole)
- à rationaliser le périmètre des EPCI à FP existants
- **à simplifier l'organisation par la suppression progressive des syndicats devenus obsolètes**
- **À encourager la mutualisation entre communes et EPCI:**
 - **EPCI FP est le porteur des mutualisations**
 - **Renforcement de la sécurité juridique**
 - **Diversification des instruments**
 - **Organise une réflexion sur les mutualisations**

Et notamment:

- **Renforcement des procédures de mutualisation des services:**
 - **Modification du régime des mises à disposition de services** liées au transfert de compétences:
 - Mise à disposition de plein droit
 - dans les deux sens au sein du bloc local,
 - Encadrement par décret des conditions financières du remboursement
 - **Possibilité de créer des services communs** pour les services fonctionnels, en dehors de tout transfert de compétence,
- **Création d'un schéma directeur de mutualisation des services devant être adopté dans chaque EPCI à FP en début de mandat**
- **Possibilité de créer une banque commune de matériels** dans les CDC, CA et CU au profit des communes membres

- **La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 dite loi « MAPTAM » vise notamment :**

- **À renforcer l'intégration intercommunale et la mutualisation autour de l'EPCI à FP**

- **Création d'un coefficient de mutualisation des services, pour limiter la baisse de la DGF des EPCI à FP et Communes membres (article 55)**

Le coef est = au rapport entre

- Rémunération de l'ensemble des personnels affectés au sein de services ou parties **de services fonctionnels** employés **par la communauté** (y compris les agents transférés ou mis à disposition)
- Et Rémunération de l'ensemble des personnels affectés au sein de services ou parties **de services fonctionnels** employés **par les communes membres et la communauté**

- **Transfert des agents à la communauté en cas de création d'un service commun (article 67)**
- **Prise en compte du remboursement des services communs dans le calcul du CIF (coef. d'intégration fiscale) (article 67)**
- **Service commun désormais possible entre communauté et CIAS (article 67)**

■ **La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 dite loi « MAPTAM »** vise notamment :

■ **A préciser le maintien des droits à rémunération et à l'action sociale dans le cadre des transferts et des mutualisations (en cas de changement d'employeur) (Article 69):**

- **La conservation par les agents de leur RI (s'ils y ont intérêt) et, à titre individuel, des avantages acquis dont ils disposent**, est étendue à tous les mécanismes conduisant à un changement d'employeur (mention non systématique antérieurement)

- **Institution d'une indemnité de mobilité facultative par la collectivité d'accueil** (en cas d'allongement du trajet domicile-travail d'au moins 20 km ou en cas de changement de résidence et allongement d'au moins 90km) comprise entre 1600€ et 6000€, versée en une fois → **Décrets n°2015-933 et 934 du 30 juillet 2015**

- **Négociation obligatoire sur l'action sociale** au CT imposée pour les créations d'EPCI, les fusions, les créations de service commun et de service unifié dès que plus de 50 agents sont concernés

- **La loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 dite loi « ALUR »** vise notamment à :

- **Renforcer les intercommunalités en matière d'urbanisme:**

- Fin de l'assistance de l'Etat dans les communes de plus de 10 000hts pour l'instruction des PC
- **Le transfert obligatoire aux CA et CDC des compétences communales en matière PLU dans les 3 ans** (au plus tard le 27 mars 2017), avec possibilité de s'y opposer à certaines conditions
- Possible transfert volontaire avant

■ **Le rapport de la DGCL de décembre 2014 sur «*les mutualisations au sein du bloc communal*» :**

➤ **Plusieurs propositions d'évolution:**

- **Remplacer le coefficient de mutualisation par un coefficient d'intégration et de mutualisation**
- **Alléger le cadre juridique des mutualisations car pas adapté au terrain**
 - Transposer les directives européennes pour sécuriser les mutualisations « ententes contractuelles »
 - Élargir les possibilités de mutualisation horizontale entre les membres d'un EPCI (prêt de matériel, mise à disposition de service...)
 - Possibilité de service commun entre communes membres d'un EPCI
 - Étendre aux CDC la possibilité de conclure avec toutes autres collectivités des conventions de gestion d'équipement,
 - Prévoir une dérogation permettant de placer les services communs sous la coupe de la commune et élargir les services pouvant être concernés par les services communs,
- **Prévoir le maintien d'ancienneté pour tous les agents non titulaires,**
- **Prévoir possibilité CAP commune entre EPCI et communes membres**
- **Clarifier le calendrier des schémas de mutualisation**

■ Décrets 2015-933 et 2015-934 du 30 juillet 2015 sur l'indemnité de mobilité (1^{er} août 2015)

- Versement facultatif
- peut être versée aux agents qui sont contraints de changer d'employeur et de lieu de travail en application d'une réorganisation territoriale (transfert compétence, transformation EPCI, service commun....)
 - Il doit engendrer un certain allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail ou un changement de domicile
- Conditions d'attribution définies par délibération de l'EPCI , après avis du CT dans le respect des dispositions réglementaires
- Montants plafonnés selon nombre d'enfants à charge
- Versée en une fois, au plus tard dans l'année qui suit l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail
- Possible remboursement en cas de mutation de l'agent avant l'expiration d'un délai, déterminé après avis du CT par l'employeur.
Ce délai ne peut être supérieur à 12 mois suivant l'affectation de l'agent sur son nouveau lieu de travail.

- **LOI « NOTRE » n° 2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République,**
 - **Taille EPCI à FP à 15 000hs (au lieu de 5000)**
 - **Nouveau SDCI au 31 mars 2016 avec suppression des syndicats et fusion d'EPCI + mise en oeuvre du Préfet sur tout projet de périmètre d'un EPCI à fiscalité propre avant le 15 juin 2016**
 - **Modification du L 5211-4-1 du CGCT sur le transfert de personnel entre EPCI et communes membres, qui**
 - Prévoit de nouvelles modalités de transfert du personnel (fiche d'impact et rémunération et droits acquis à joindre en annexe à la délibération de transfert)
 - Prévoit désormais le sort du personnel lorsque l'EPCI restitue une compétence à une commune membre (fin de la MAD ou transfert des autres par convention après avis des CT compétents (EPCI et communes) et CAP, notifiée aux agents concernés
 - **Modification du régime de la création des services communs:**
 - Possibilité de services communs entre EPCI/communes membres et EP locaux qui leur sont rattachés (CCAS.....)
 - Possibilité de rattacher le service commun à une commune choisie par EPCI (au lieu de l'EPCI)
 - Suppression de la liste limitative des services concernés par les services communs
 - Sort des agents exerçant pour partie leurs missions dans un service commun : MAD de plein droit

■ **LOI « NOTRE » n° 2015-991 du 7 août 2015 (suite)**

■ **Extension des outils de coopération entre communes**

- Extension des conventions de prestation de services entre communes membres du même EPCI si le schéma de mutualisation le prévoit (L 5111-1-1 du CGCT)

■ **Protection des emplois fonctionnels concernés par les fusions EPCI à FP ou création de communes nouvelles.... (art. 114 de la loi)**

- Maintien en fonctions du DGS de l'EPCI ayant le plus grand nombre d'habitants jusqu'à la création par délibération par le nouvel EPCI des emplois fonctionnels et au plus tard 6 mois après la fusion
- Les autres DGS, ainsi que les DGA et DGST sont maintenus en qualité de DGA jusqu'à la création par délibération par le nouvel EPCI des emplois fonctionnels et au plus tard 6 mois après la fusion
- A la création : application article 53 de la loi 84-53 (sans l'exigence du respect des délais)

■ **Protection sociale complémentaire des agents transférés dans le cadre coopération intercommunale ou création d'une commune nouvelle (L 5111-7 du CGCT – art. 117 de la loi):**

- Maintien de la participation employeur et substitution de l'employeur dans le contrat en cours par le nouvel employeur
- Maintien du contrat jusqu'au terme mais les agents demeurent libres, s'ils le souhaitent, de rejoindre le régime de participation de leur nouvel employeur en résiliant leur contrat

■ **LOI « NOTRE » n° 2015-991 du 7 août 2015 (suite)**

- **Précision sur le calendrier d'élaboration des schéma de mutualisation :**
 - Avis des communes requis avant le 1 octobre 2015
 - Délibération de l'EPCI approuvant le schéma avant le 31 décembre 2015

- **Possible CT commun entre CA/CU/CDC ou métropole et communes membres et CIAS dès que l'effectif atteint 50 agents**

- **Possible CAP commune entre collectivités non affiliées obligatoirement à un CDG (art.119 de la loi)**
 - Par délibérations concordantes
 - Les délibérations déterminent l'autorité chargée d'établir la liste d'aptitude pour la promotion interne

1/2. Les enjeux de la mutualisation



- **Rationalisation de l'action publique :**

« améliorer le service au meilleur coût »

- Renforcer la solidarité autour des intercommunalités
- Renforcer la cohérence de l'action publique sur le territoire
- Maintenir , voir renforcer la qualité des services
- Participer à la réduction des dépenses publiques
- Professionnaliser l'action publique
- Conforter les services de proximité

=) c'est une optimisation des moyens au service d'un projet de territoire

- **Une contrainte financière forte de l'Etat:** baisse des dotations et coefficient de mutualisation sur la DGF (dotation globale de fonctionnement)

Les enjeux de la mutualisation

- **Mutualisation= mise en commun, partage des moyens entre structures**
- **La mutualisation, c'est :**

- **Mutualisation des effectifs:**

- **Partager des services:** Suppression des doublons et limiter les recrutements
- **Partager des compétences:** Maintenir, étendre et/ou améliorer les services sur le territoire
- **Partager les économies:** Solidarité, rationalisation et partage des dépenses de fonctionnement , économies d'échelle,

A relativiser car dans immédiat maintien ou hausse (généralisation des services sur le territoire, harmonisation des RI, investissements dans les nouveaux équipements partagés, montée en compétences des agents....)

- **Mutualisation des moyens:**

- Partage des biens et équipements ou locaux
- Optimisation des matériels et leurs gestions
- Optimisation des achats



1/3. Une démarche encadrée et imposée : schéma de mutualisation



Article L
5211-39-1 du
CGCT

➤ Pourquoi ?

- Maitriser les dépenses publiques
- Imposer aux EPCI et communes membres un RDV annuel pour la mise en place d'une organisation commune
- Assurer le suivi de la mutualisation
- Structurer le projet de mutualisation autour du projet de territoire
- Favoriser la concertation et donc l'expression des besoins de l'ensemble des communes membres (fin de la relation exclusive EPCI/ville centre)
- Définir une politique de ressources humaines harmonisée
- Inciter le transfert des agents vers EPCI

L 5211-39-1 du CGCT (Réforme de 2010):



➤ Obligation pour EPCI à FP

➤ **ELABORATION** : Dans l'année qui suit chaque renouvellement général des conseils municipaux, obligation d'élaborer un rapport sur les mutualisations

=) l'adoption du rapport par EPCI **jusqu'au 31 décembre 2015**

=) *Non respect des délais non sanctionné directement*

➤ **SUIVI ANNUEL** : Chaque année, obligation de dresser un bilan lors du vote du Budget:

=) Le président doit rendre compte de l'avancement du schéma de mutualisation à l'EPCI **et** aux communes membres

➤ La procédure d'élaboration du schéma:

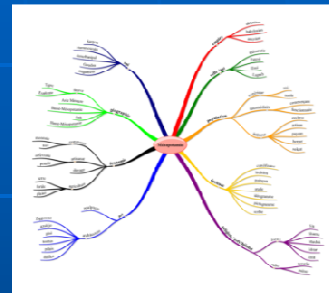
- **Le président de l'EPCI doit établir un rapport sur la mutualisation des services comportant un **schéma de mutualisation des services** à mettre en œuvre pendant la durée du mandat, contenant obligatoirement:**
 - Les mutualisations à mettre en œuvre durant le mandat (descriptions des outils)
 - Les prévisions de leur impact sur **les effectifs** de l'EPCI et des communes concernées et sur **leurs dépenses de fonctionnement.**
- **Avis préalable de chaque conseil municipal des communes membres, qui ont 3 mois pour se prononcer (par délibération)**
– A défaut: avis réputé favorable (**avant le 1 octobre 2015** – loi NOTRE)
- **Approbation du schéma par délibération du conseil communautaire** (avec amendements possibles suite avis des CM)
(**avant le 31 décembre 2015** – loi NOTRE)
- **Copie du schéma** est ensuite adressée au conseil municipal de chaque commune.

➤ **Le contenu du schéma**: Aucune prescription légale

Il fixe les orientations sur la mutualisation des services

C'est un outil de planification, « *une feuille de route* »

➤ **Fil directeur** :



Le schéma a vocation à

- Accompagner les évolutions du périmètre EPCI
- Accroître la qualité des services

« ***Construire une organisation au service de son projet de territoire avant tout, et ne pas rechercher exclusivement des économies*** »

Les questions auxquelles répondre progressivement pour son élaboration:

1. **POURQUOI:** Quels sont les objectifs de la mutualisation? il s'agit de définir le projet du territoire
2. **QUOI?** Qu'est-ce qui peut être mutualisé et qu'est-ce qui doit rester au niveau communal ? Il s'agit d'apporter une réponse à la fois politique et technique sur le champ des possibles de la mutualisation.
3. **QUI?** Quelle organisation mettre en place pour gérer et piloter les services mutualisés : définition des responsabilités
4. **COMMENT?** Il s'agit de définir précisément les procédures de fonctionnement : définition des procédures de recours aux services mutualisés par les communes membres, de la localisation du service mutualisé, ...
5. **AVEC QUI ?** quelles modalités de transfert des agents ? mises à disposition ou mutation ? Vient aussi la question de l'harmonisation du régime indemnitaire, et le recensement précis des agents concernés
5. **QUEL COUT? FINANCEMENT?** par imputation sur les attributions de compensation (pour une partie du coût du service mutualisé ce qui permet de bonifier la dotation d'intercommunalité), par refacturation, selon quels critères, etc...
6. **QUAND?** Définir le délai de mise en œuvre? L'échelonnement de la mise en œuvre le cas échéant?

➤ Proposition de contenu de schéma :

■ Préambule:

- **Rappel des dispositions légales sur le schéma**
- **Rappel historique du contexte local de la coopération intercommunale** (évolution historique, évolution des compétences...)
- **Rappel du projet de territoire**
 - Le périmètre des compétences va-t-il évolué?
 - Le périmètre géographique va-t-il évolué?
 - Quels sont les projets prioritaires?
 - Quel est le niveau de service attendu?
 - Quelles sont les orientations budgétaires?
- **Rappel de la méthode de travail pour le schéma : calendrier et mode d'élaboration du schéma**

Process Interest	Type of Community	Items
Process 1	Local authority, Communes, parishes, cantons, communal, intercommunities	Local, Public supply, Social equipment and services, Municipal, Regional, Public transport, environment
Local authority	Intercommunities, National authorities	Infrastructure, Regional authority, Metropolitan, Regional, France in international
Local authority	Local authority, Functional communities, Communes, parishes, cantons, communal, intercommunities, National authorities	Products, Shared economy of services, Shared economy of public & private, Public services and Reg in the sector
Local authority	Local authority	Regulation, Citizens engaged in public administration, Local authority
Local authority	Local authority, Communes and parishes	Infrastructure, Transport, education, health services, Social services, public management, Shared economy of services
Communication of products & services	Functional communities, Communes of public, Communes, parishes, cantons, communal, intercommunities, National authorities	Products, Shared economy of services, Shared economy of public & private, Shared economy of services

■ 1ère partie : Etat des lieux (un diagnostic)

- **Présentation de l'EPCI**: nb de communes, nb d'hbts,
- **Bilan des transferts de compétences opérés à l'EPCI**,
- **Présentation des organigrammes, des effectifs et des compétences par service** (nb d'agents/ catégorie hiérarchique/encadrement ou non/âge/ compétences) **et de leurs coûts** dans chaque structure membres (rémunération/RI... par agent),
- **Présentation des patrimoines** (informatiques, bâtiments, techniques)
- **Indication de l'état actuel des mutualisation et son bilan** (*avantages, inconvénients, difficultés rencontrées...*)
- **Indication des besoins de mutualisation** (telle collectivité souhaiterait....)
- **Indication des transferts de compétences envisagés** (au regard du projet et de la réglementation)

■ 2ème partie: Le projet de mutualisation et ses évolutions (état prospectif)

- **Mention de l'objectif:** « assurer une meilleure organisation des services » (économies d'échelle, amélioration ou extension du service rendu, adaptation à l'évolution envisagée de l'EPCI ou de ses compétences...)

- **Qui et combien?**

- Identifier les services / effectifs / moyens qui pourraient être concernés
- Identifier les collectivités bénéficiaires

- **Comment?** Indication des outils de mutualisation à utiliser, des contraintes et des modes opératoires envisagés:

- Mutualisation du personnel: outil, conséquences pour les acteurs/agents, prérequis, procédures à mettre en œuvre pour chaque structure, et modalités de remboursement

- Mutualisation des biens: outil, conséquences, prérequis, procédures à mettre en œuvre pour chaque structure, et modalités de remboursement (Ex: qui est coordonnateur du groupement de commande)

- **Dans quel délai?**

- Définir l'échéancier général des actions sur le mandat à venir
« commencer modestement »
- Indiquer les différentes étapes envisagées

■ **3ème partie : Dresser un bilan prévisionnel de ce projet selon échéancier => tableau AVANT /APRES:**

- **Sur les effectifs** de l'EPCI et des communes concernées :
 - Nombre
 - Évolution des compétences des effectifs
- **Sur leurs dépenses de fonctionnement** de l'EPCI et des communes concernées :
 - Masse salariale
 - Frais de fonctionnement des services concernés :
Équipements/fournitures
 - Coûts du changement (harmonisation des RI, déménagement, informatisation, recrutement d'encadrants intermédiaires...)
 - Le cas échéant, impacts sur les dotations de l'Etat

■ **4ème partie : Préciser le suivi et l'adaptation du schéma**

- **Modalité de suivi et d'évaluation** (comité de pilotage, critères d'évaluation : effectifs, qualité des services rendus, dépenses.....)
- **Modalités de révision du schéma** (prévoir le respect du parallélisme des formes et compétences)

➤ Le calendrier :

1– Schéma à adopter au plus tard le 31 décembre 2015

Prévoir entre 3 et 6 mois pour établir le rapport

Soit entre 6 et 12 mois de procédure



2– Mise en œuvre du schéma durant le mandat
(transfert, conventions...)

3– Evaluation annuelle du schéma lors du vote du
Budget de l'EPCI,



***=) Possible révision du schéma en cours de mandat
(suivre la même procédure que son adoption)***

➤ **Quelques conseils méthodologiques:**

- **Construction en 2 temps:** 1 diagnostic et 1 projet réalisable
- **Définir un pilote**
- **Concertation avec les communes dès le diagnostic**
 - Collecter
 - Restituer
 - Présenter des scénarios, des conditions de mise en œuvre et de leurs impacts financiers
 - Arbitrer
- **Dialogues/échanges avec les personnels**
- **Modélisation du recueil des informations** (enquêtes, tableau de bord, tableau des effectifs, tableaux financiers....)
- **Arrêter un calendrier d'élaboration**
- **S'assurer de la faisabilité du schéma** (juridique, financière.....)

2ème partie:

**LES CONDITIONS
DE REUSSITE DE LA
MUTUALISATION**

2.1/ Les freins

■ HUMAINS:

=) Appréhension au changement

=) Peur des modifications des conditions de travail:



- Changement de hiérarchie?
- Changement de lieu de travail?
- Changement des horaires?
- Quelle sera ma rémunération?
- Peur d'une charge de travail accrue,
- Perte de responsabilité et/ou d'autonomie,
- Complexification du travail et double hiérarchie?

=) Perte du lien avec la commune, incertitude sur l'avenir de la communauté



Crispation, stress, maladie.....

■ JURIDIQUES :

=) Incertitudes et complexité de certains dispositifs

=) Difficultés d'organisation et de mise en œuvre

■ FINANCIERS: Surcoûts à court terme, inflation des demandes de₃₀ services, incertitude sur les recettes à venir...

2.2/ Les attentes

■ Pour les élus:

- Bénéficier d'expertises, de soutien, de ressources
- Sécuriser le fonctionnement de la commune
- Renforcer le projet communautaire et les modes de coopération
- Améliorer le service rendu (ou développer les services sur le territoire)
- Faire des économies à terme

■ Pour les agents:

- Accroître leur temps de travail (notamment pour les TNC)
- Elargir leurs perspectives d'évolution (formation, carrière, mobilité...)
- Améliorer leurs conditions de travail (matériel, horaires...)
- Mettre fin à une solitude
- Monter en compétences et spécialisation professionnelle

A LA CONDITION QUE

2.3/ Les préconisations du CDG

La clé de la réussite

« Anticiper, fédérer et communiquer »



A. Conseils Méthodologiques

✓ **Afficher une ambition politique plus que des objectifs d'économies** (cohérence avec le projet de territoire, partage des compétences, qualité du service à la population...)

• **Identifier un chef de projet dans la durée** : Pilotage politique et un pilotage managérial du processus

• **Une démarche personnalisée, progressive et évolutive:**



- **A chacun sa mutualisation**: possibilité de combiner les outils selon les réalités de terrain

- Penser à **une mise en œuvre échelonnée** dans le temps:

- Commencer par une mise à disposition puis aller vers des services communs

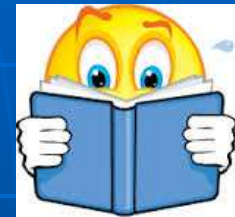
- Cibler les 1^{er} services concernés, puis les second....

- Opter davantage pour des conventions de courte durée (avec clause d'actualisation ou révision, renouvelable)

• Ne pas se précipiter, et n'oublier personne: 1 diagnostic préalable,

➤ But :

- Cibler les services potentiellement concernés par la mutualisation selon
 - selon qu'ils sont ou non liés à un transfert de compétences
 - qui sont en « doublons »
- Identifier les difficultés à venir
- Évaluer l'incidence financière de la mutualisation



➤ Comment:

- Recenser les missions/compétences précises de chaque service: *selon la structure, un service n'a pas le même périmètre d'intervention*
- Identification des agents par service:
 - Organigramme
 - Précision de leur statut, position (*activité, détachement, mis à disposition...*), grade, temps de travail, rémunération et RI, activité accessoire, protection sociale, action sociale, gestion du temps de travail, CET, ...)
 - Quantification de leur activité par mission
 - Leur localisation
 - Leurs outils (logiciel, base documentaire, internet...)
 - Leurs principes d'organisation des services : leurs contacts, réunions....

✓ **Impliquer les acteurs et communiquer :**



- **Qui ?** Impliquer **les élus** des communes et de l'EPCI
Impliquer **les DG et secrétaires de mairie** des communes et de l'EPCI
Impliquer et accompagner **les agents** (encadrants et agents d'exécution)
- **But ?**
 - Rassurer et séduire,
 - Impliquer et motiver
 - Organiser la mutualisation
 - Recenser les besoins et les problématiques soulevés
 - Etablir un schéma de mutualisation réaliste et pragmatique
- **Quand?** Dès le schéma et jusqu'à l'évaluation des mutualisations effectuées
- **Comment?**
 - Organiser des réunions d'informations en fonction de l'avancée et des arbitrages
 - Organiser des groupes de travail avec les agents de terrain pour préparer la mise en œuvre
 - Consulter les organismes paritaires: toute réorganisation de service doit, au préalable, être soumise pour avis au CT
 - Elaborer des questionnaires (questions et suggestions) – et y répondre
 - Prévoir des RDV individuels avec les agents
 - Boîtes à idées (avec réponses apportées)

✓ Définir un calendrier de mise en œuvre

- Pour l'adoption du schéma
- Pour la mise en œuvre des mutualisations : indiquer « qui doit agir quand » (élus EPCI et Communes, RH, communication) + rétro planning des délibérations et saisines (CAP/CT) nécessaires pour chaque structure

✓ Adapter les budgets (EPCI / communes):

- Effet sur la masse salariale
 - des transferts ou MAD
 - de la revalorisation éventuelle du RI et du maintien du RI des agents transférés
 - de la politique de promotion interne et d'avancements
 - de la montée en compétences ou du nombre des agents
 - des transferts des CET des agents transférés
 - Peut-être bientôt, du transfert des complémentaires santé (projet loi NOTRE)
- Coûts des formations à prévoir,
- Coûts du changement : - Déménagement,
- Adaptation des matériels (PC, logiciel, réseau, tampons.....)



✓ Anticiper la mise en œuvre du schéma

- Anticiper les procédures administratives à mettre en œuvre: chaque mutualisation induit une procédure à respecter (délibérations, saisines CT ou CAP....)
- Anticiper les conséquences organisationnelles, managériales et la situation des agents =) **un enjeu fondamental!**

B. Conseils en gestion des RH

QUELQUES CONSEILS: CLARTE DIALOGUE HARMONISATION

- **Tendre vers une gestion unifiée des personnels pour limiter les conflits et revendications** (les agents vont se comparer)
- **Prévoir un accompagnement collectif et individuel, permanent, dans la durée, dans les EPCI et les communes :**



- ✓ **Communiquer régulièrement sur le sujet** (informer et rassurer)
- ✓ **Organiser régulièrement des RDV individuels:**
 - les rassurer sur leur avenir en leur précisant notamment qu'ils ne perdront ni leur emploi ni leur rémunération,
 - examiner leur souhait de mobilité le cas échéant,
- ✓ **Expliquer les méthodes qui seront mises en œuvre :**
 - être à l'écoute des interrogations concernant leurs nouvelles conditions de travail
 - transmettre éventuellement un document expliquant le processus et leur devenir
- ✓ **Impulser la mutualisation dans les objectifs individuels lors des entretiens d'évaluation**

CONCRETEMENT:

□ **La réorganisation de service** , qui entrainera parfois :

- Un nouvel organigramme

✓ **Lisibilité :**

- ✓ Chacun doit trouver sa place
- ✓ Possibilité de distinguer services mutualisés, services EPCI, services de la commune

✓ **Procédure particulières :**

- Le CT devra, au préalable, être saisi pour avis
- La CAP devra, au préalable, être saisie pour avis, si modification substantielle de la situation administrative d'agent titulaire:
 - Changement du lieu de résidence administrative
 - Perte de responsabilité ou perte de rémunération

- La refonte ou adaptation des fiches de postes

- Ne pas attendre les entretiens d'évaluation!
- Il est souhaitable de la soumettre à l'agent avant la prise d'effet de la mutualisation,



□ Examiner les conditions d'accueil des agents concernés :

✓ **Prévoir le lieu d'affectation des agents transférés ou mis à disposition** (possibilité de prévoir des visites préalables)

✓ **Prévoir les moyens à mettre à la disposition des agents** : ordinateurs, bureaux, tampons, logiciels, badge, clés, vêtements de travail, adresse électronique.....

✓ **Prévoir les conditions de déménagement en y associant les agents** : dates, délais, modalités....

✓ **Présenter les procédures internes des structures, de préférence « harmonisées » et « rationalisées »**

✓ **Remettre un règlement intérieur et sa fiche de poste** à chaque agent ou une copie de la convention de MAD:

- Rappel de la gestion du temps de travail
- Rappel des modalités de gestion des congés
- Rappel des conditions d'utilisation des matériels de la collectivité
- Rappel des délégation de signature.....

=) Mieux comprendre sa collectivité, son fonctionnement.....



□ **Arrêter des nouvelles règles de gestion des RH** (instituer ou les mettre à jour) :

■ Harmonisation pour une créer une «**culture commune**» et éviter des difficultés managériales, notamment en cas de transfert

■ Harmonisation **du fonctionnement général des collectivités** :

→ MAJ du règlement intérieur (après avis du CT)

→ Avenant au contrat d'assurance statutaire /protection sociale complémentaire



→ MAJ du document unique (après avis du CT)

→ harmonisation du système d'évaluation (critères de l'entretien professionnel) (après avis CT et délibération)

→ MAJ du plan de formation (*professionnalisation, encadrement...*)

→ Se mettre d'accord entre autorités sur le partage de l'autorité fonctionnelle en cas de mise à disposition

→ Réflexion sur le quotas d'avancement de grade

■ Harmonisation des conditions de travail :

→ **Réflexion sur les horaires et temps de travail** : ARTT ou non? (délibération après avis du CT)

→ **Définir les règles communes pour la gestion des congés annuels,**

→ **Définir les règles communes pour les autorisations spéciales d'absence** (délibération après avis du CT)



→ **Définir les règles communes pour le compte épargne temps (CET)**: l'agent transféré conserve les droits qu'il a acquis dans son ancienne structure et peut les faire valoir dans sa collectivité d'accueil via une convention entre les 2 employeurs (***penser au coût du transfert pour la collectivité d'origine - modalités à négocier***)

=) **prévoir une harmonisation des conditions d'utilisation**

- **Création d'un CT et d'un CHSCT** (si effectif de l'EPCI dépasse 50 agents) ou **opportunité de créer un CT commun?**

■ Harmonisation des compléments de rémunération et des avantages sociaux :

→ Harmonisation **du régime indemnitaire** (après avis du CT compétent)
+ harmonisation sur la situation de la maladie



→ Harmonisation de la **protection sociale complémentaire facultative** (part employeur)

→ Harmonisation **de l'action sociale et de l'accompagnement social** (COS, participation frais transports en commun, participation restauration/chèque restaurant, cadeau de Noël.....)



=) Obligation de négociation avec les syndicats en CT en cas de transfert de personnel concernant au moins 50 agents (L 5111-7 du CGCT)

En cas de transfert : pensez aux affiliations et caisses de cotisations

□ **Accompagner individuellement les agents concernés par le projet de mutualisation:**

- ✓ **Rester individuellement à disposition** des agents qui en feraient la demande

→ afin de répondre au fil du temps à leurs interrogations

- ✓ **Associer les agents concernés dans l'analyse des possibilités** d'affectation en cas de changement de missions, de MAD... :

→ en discuter, au préalable, avec eux pour connaître leur souhait et identifier d'éventuels points de blocages,

→ leur faire des propositions de mobilité, en leur exposant les conséquences,

→ leur proposer des formations de professionnalisation,

- **Accompagner les encadrants confrontés aux difficultés de terrain** (formations....)



↳ l'avis des agents sur leur nouvelle affectation est fortement recommandé pour une meilleure intégration et pour une meilleure collaboration future

2.4/ Le rôle du CDG 28



- ✓ Un facilitateur
- ✓ Un accompagnateur
- ✓ Un conseil sur l'aspect des ressources humaines

Le CDG est un acteur de la mutualisation à vos cotés!

2.5/ L'offre de services du CDG

❖ **Assure un conseil juridique et expertise statutaire** sur demande:

- Examen de situations individuelles
- Expertise sur l'aspect RH des montages proposés (transfert, MAD..)



❖ **Propose des modèles** de documents sont accessibles sur notre site Internet : www.cdg28.fr (conventions, arrêtés..)

❖ **Assure le secrétariat des instances paritaires :**

- Le CT → Pour les collectivités de - de 50 agents
- Les CAP → Pour toutes les collectivités affiliées



Calendriers annuels et formulaires de saisine disponibles sur le site du CDG



❖ **Assure une aide au recrutement et à la mobilité**

- ✓ Recrutement : définition et analyse des besoins, diffusion des offres, étude des candidatures, sélection des agents, aide à la prise de poste.....
- ✓ Refonte des fiches de postes
- ✓ Aide à la mobilité

❖ **Assure une aide pour la conduite de prévention des risques professionnels et santé au travail**

❖ **Assure une aide pour accompagner les agents en difficultés sociales**

❖ **Propose une mission d'aide à l'insertion et au maintien dans l'emploi**

❖ **Propose un service de remplacement.....**

3ème partie :

Les outils de mutualisation

PREAMBULE



- **Pas de définition juridique de la mutualisation**
- **Plusieurs outils avec des régimes juridiques propres:**
 - Mutualisation des **moyens humains** (MAD, transfert)
 - Mutualisation des **moyens financiers** (groupement d'achats)
 - Mutualisation des **biens** (prêt, gestion des équipements....)
- **On distingue :**
 - **La mutualisation verticale:** entre EPCI et Communes membres
 - *Ascendante* : des communes vers EPCI
 - *Descendante* : de l'EPCI vers les communes
 - **La mutualisation horizontale:** entre communes, entre EPCI_{48...}

- **Des outils encadrés par un cadre juridique**
- De manière générale, la mutualisation entre structures :
 - Touche au personnel ou non
 - Est imposée aux agents ou non
 - Peut concerner l'ensemble d'un service ou non
 - Peut s'effectuer de manière plus ou moins intégrée:



- Et suit des procédures administratives de mise en oeuvre différentes

3/1. Outils de mutualisation des moyens humains

3/1.1 Outils de mutualisation des moyens humains verticale

Exclusivement entre **EPCI** et **Communes membres**

COMMUNE

Transfert

EPCI

A. Outils liés aux transferts de compétences

- Transfert de personnel
- Mise à disposition individuelle
- Mise à disposition de service

Ils ne concernent que les services affectés à une compétence transférée à l'EPCI (exclusion de services fonctionnels)

COMMUNE

Transfert

EPCI

- **Principe** : Le transfert de compétences vers l'EPCI entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre,



*Sort des agents **varie** selon qu'ils exercent totalement ou partiellement leurs missions dans un service transféré*

- **Exception**: En cas de transfert partiel de compétences, la commune peut aussi décider de conserver tout ou partie ses services, mais doit les mettre à disposition de l'EPCI (*mutualisation ascendante*)
- **Solidarité** : EPCI peut aussi décider de mettre à disposition des communes les agents affectés à des services transférés (*mutualisation descendante*)

COMMUNE

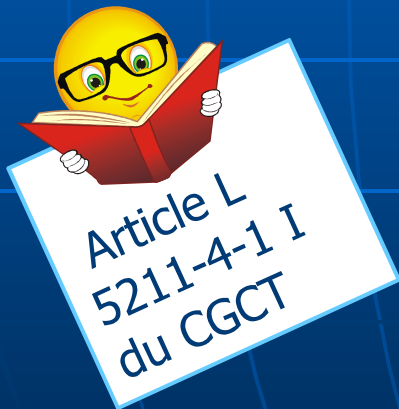
Transfert

EPCI

1/ Cas d'un agent exerçant **totale**ment ses fonctions dans un service transféré :

■ Dispositif applicable :

- Le transfert de compétences entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre
- Transfert **automatique et de plein droit** du personnel concerné **dans le dans les mêmes conditions de statut et d'emploi**:
 - Titulaires (y compris agents en maladie, en dispo...),
 - Stagiaires,
 - Contractuels de droit public ou de droit privé,



➤ **NOTA** : Les agents en arrêt maladie à la date du transfert sont considérés comme exerçant en totalité ses fonctions dans le service transféré - CE 10/10/2014, n°369533,

COMMUNE

Transfert

EPCI

■ Procédure à suivre en cas de transfert **total** :

✓ **Saisine du Comité Technique**

- ✓ des communes concernées (éventuellement CT du CDG28) sur transfert et suppression des emplois
- ✓ du CT de l'EPCI si celui-ci à son propre CT sur projet de délibération de transfert + organigramme

- ✓ Le cas échéant, saisine de la CAP compétente par l'EPCI en cas de modification de la situation individuelle des agents

- ✓ **Délibérations de la commune et de l'EPCI sur le transfert accompagnée de la fiche d'impact du transfert sur l'organisation et conditions de travail + rémunération et droits acquis**

- ✓ **Arrêté de nomination suite à transfert ou avenant** pour les non titulaires (*collectivité d'accueil*) après DVE

- ✓ **Arrêté de radiation** suite à transfert (*collectivité d'origine*)

- ✓ Délibérations de l'EPCI sur régime indemnitaire, protection sociale....

- ✓ Faire assurer ce personnel auprès de l'assureur « statutaire », gérer les affiliations aux caisses de cotisations...



■ Conséquences pour les agents :



➤ **Changement d'employeur : l'EPCI**

➤ **Maintien des droits liés à la carrière:**

- Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) sont transférés sur le grade, l'échelon, l'ancienneté et la durée hebdomadaire détenus dans la commune,
- Les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) ainsi que les clauses du contrat de travail (tant en terme de durée de service que de rémunération): *pas possibilité de résiliation avant terme*

➤ **Pas de perte de rémunération (sauf NBI éventuellement):**

- Maintien du régime indemnitaire si l'agent y a intérêt
- Le cas échéant, maintien des primes relevant de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (prime dite de fin d'année)

➤ **Conservation de la participation employeur à la protection sociale complémentaire** si agent y a intérêt

➤ **Modification éventuelle de l'emploi et des fonctions**

➤ **Possible mise à disposition de ces services au profit des communes (L 5211-4-1 II du CGCT), pour exercer leurs compétences non transférées**

■ Conséquences pour les agents transférés :

Qui est concernés	Titulaire/stagiaire/contractuels public/privé
Accord agent requis	NON
employeur	1 employeur unique : EPCI
Autorité fonctionnelle	1 seule autorité
Durée	définitif
Situation statutaire (titulaire)	Maintien échelon, grade et ancienneté + durée hebdo
Situation des contractuels	Maintien de la nature du contrat (CDD ou CDI), au même grade, même échelon (rémunération) , même durée (pas de résiliation avant terme) + durée hebdo
Politique de déroulement de carrière pour les fonctionnaires (durée d'avancement d'échelon , ratio d'avancement de grade et promotion interne)	Pas de droit acquis
Traitement et SFT	Droit acquis au maintien + possible prime de mobilité si changement lieu de travail L 5111-7 du CGCT selon respect des conditions et plafonds réglementaire
NBI et autre primes liées à l'activité (h.sup)	Pas de droit acquis
Régime indemnitaire	Droit acquis si intérêt , sans garantie de maintien dans le temps 13eme mois acquis individuellement
Fonctions	Pas de droit acquis – possible mobilité interne
Organisation du temps de travail (horaires, ARTT..)	Pas de droit acquis : celui EPCI s'impose Mais transfert du CET
Action sociale (COS, participation restauration, transports, chèques vacances...)	-Pas droit acquis - obligation de négociation en CT (si plus de 50 agents concernés – L 5111-7 du CGCT)
Protection sociale complémentaire (prise en charge de la part employeur)	Reprise des droits acquis à la commune par EPCI

COMMUNE

Transfert

EPCI

2/ Cas d'un agent exerçant partiellement ses fonctions dans un service transféré :

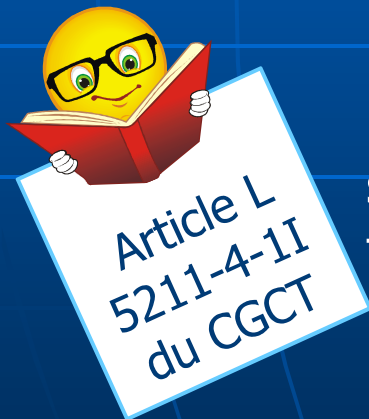
- Dispositif applicable :

1) Soit la collectivité d'origine propose aux agents partiellement affectés au service transféré leur transfert au sein de l'EPCI :

→ **Si accord de l'agent =) transfert automatique (=)** suivre la même procédure que pour les agents exerçant la totalité de ses missions dans le service concerné

→ **Si refus de l'agent : il est mis à disposition de plein droit, sans limitation de durée, à titre individuel** et pour la partie de ses fonctions relevant du service transféré.

Durant la mise à disposition, il est placé sous l'autorité fonctionnelle du Président de l'EPCI mais reste employé par la collectivité d'origine.



COMMUNE

Transfert

EPCI

2/ Cas d'un agent exerçant partiellement ses fonctions dans un service transféré :

- Dispositif applicable :

2) Soit la collectivité d'origine ne propose pas, aux agents partiellement affectés au service transféré, leur transfert au sein de l'EPCI



Dans ce cas, les agents demeurent agents de la collectivité d'origine. Ils peuvent néanmoins, dans le cadre des dispositions de droit commun (article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984), être mis à disposition de l'EPCI pour tout ou partie de leur temps de travail dès lors que chaque partie concernée donne son accord pour cette mise à disposition (agent, commune et EPCI) et que la CAP a été consultée pour avis en amont.

- A noter : Dans ce cas, la mise à disposition individuelle de droit commun sera impossible pour un agent stagiaire ou un agent contractuel en CDD.

COMMUNE

Transfert

EPCI

■ Procédure à suivre en cas de transfert **total** :

✓ **Saisine du Comité Technique**

- ✓ des communes concernées (éventuellement CT du CDG28) sur transfert et suppression des emplois
- ✓ du CT de l'EPCI si celui-ci à son propre CT sur projet de délibération de transfert + organigramme



Le cas échéant, Saisine de la CAP compétente par l'EPCI en cas de modification de la situation individuelle des agents

✓ **Délibérations de la commune et de l'EPCI sur transfert accompagnée OBLIGATOIREMENT de la fiche d'impact du transfert sur l'organisation et conditions de travail+ rémunération et droits acquis**

- ✓ Arrêté de nomination suite à transfert ou avenant pour les non titulaires (*collectivité d'accueil*) après DVE
- ✓ Arrêté de radiation suite à transfert (*collectivité d'origine*)
- ✓ Délibérations de l' EPCI sur régime indemnitaire, protection sociale....
- ✓ Faire assurer ce personnel auprès de l'assureur « statutaire », gérer⁶⁰ les affiliations aux caisses de cotisations...

COMMUNE EPCI

■ Procédure à suivre en cas de **transfert partiel de l'agent**:

1. Si la collectivité d'origine propose le transfert à l'agent : connaître la position de la l'agent concerné : refus ou accord sur transfert

2. Saisine du Comité Technique des communes concernées (éventuellement CT du CDG28) et du CT de l'EPCI si celui-ci à son propre CT

3. Le cas échéant, saisine de la CAP compétente par l'EPCI en cas de modification de la situation individuelle des agents

4. Délibérations de la commune et de l'EPCI sur transfert accompagnée OBLIGATOIREMENT de la fiche d'impact du transfert sur l'organisation et conditions de travail+ rémunération et droits acquis

5. Arrêté de nomination suite à transfert ou avenant pour les non titulaires (*collectivité d'accueil*) après DVE

6. Arrêté de changement de durée de service suite à transfert (*collectivité d'origine*)

7. Délibérations de l' EPCI sur régime indemnitaire, protection sociale....

8. Faire assurer ce personnel auprès de l'assureur « statutaire », gérer les affiliations aux caisses de cotisations...



COMMUNE

Transfert

EPCI

- Procédure à suivre en cas de mise à disposition individuelle de plein droit de l'agent (L5211-4-1 du CGCT):



1. Connaitre la position de la l'agent concerné = refus du transfert
2. Préparer un projet de convention de mise à disposition individuelle sur le fondement art. L 5211-4-1 I du CGCT entre EPCI/commune
3. **Saisine pour avis de la CAP**
4. **Délibérations des EPCI/ Communes** pour approuver la convention et autoriser sa signature
5. Signature de la convention et envoi en préfecture
6. **Arrêté de mise à disposition** sans durée pour les agents concernés (collectivité d'origine)

PAS BESOIN DE L ACCORD PREALABLE DE L AGENT POUR LA MISE A DISPOSITION: ELLE S'IMPOSE A LUI DU FAIT DE SON REFUS DE TRANSFERT

■ Conséquences pour les agents exerçant partiellement:

■ Dans tous les cas:

✓ **Maintien des droits liés à la carrière:**

- Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) conservent le grade, l'échelon, l'ancienneté et la durée hebdomadaire détenus
- Les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) ainsi que les clauses du contrat de travail (durée de service et rémunération)

➤ **Pas de perte de rémunération (sauf NBI éventuellement):**

- Maintien du régime indemnitaire si l'agent y a intérêt,
- Le cas échéant, maintien des primes relevant de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (prime dite de fin d'année)

➤ **Conservation de la participation employeur à la protection sociale complémentaire** si agent y a intérêt

➤ **Modification éventuelles de l'emploi et des fonctions**

➤ **Double autorité fonctionnelle**

■ En cas de transfert total: 1 employeur (puis possible MAD individuelle art. 61)

■ En cas de transfert partiel de l'agent: 2 employeurs, 2 régimes de temps de travail

■ En cas de mise à disposition de plein droit: 1 employeur, 1 salaire, 2 régimes du temps de travail.....



■ Conséquences pour les agents transférés :

	Transfert partiel de l'agent	Mise à disposition individuelle L 5211-4-1 CGCT
Qui est concernés	Titulaire/stagiaire/contractuels public/privé	
Accord agent requis	OUI	OUI sur transfert – NON sur MAD
employeur	2 employeurs : EPCI et commune	1 employeur : la commune
Autorité fonctionnelle	2 autorités fonctionnelles	
Durée	définitif	Sans durée
Situation statutaire (titulaire)	Maintien échelon, grade et ancienneté + durée hebdo globale	
Situation des contractuels	Maintien de la nature du contrat (CDD ou CDI), au même grade, même échelon (rémunération) , même durée (pas de résiliation avant terme) + durée hebdo	
Déroulement de carrière	Pas de droit acquis	Celui de la commune
Traitement et SFT	Droit acquis au maintien + possible prime de mobilité si changement lieu de travail L 5111-7 du CGCT selon respect des conditions et plafonds réglementaires	Celui de la commune
NBI et autre primes liées à l'activité (h.sup)	Pas de droit acquis	Possibilité de complément par l'EPCI
Régime indemnitaire	Droit acquis si intérêt 13eme mois acquis individuellement	Celui de la commune
Fonctions/ emploi	Pas de droit acquis	
Organisation du temps de travail (horaires, ARTT..) / congés/maladie	Pas de droit acquis : celui EPCI s'impose Mais transfert du CET	Voir situation (<i>point 2/2.A : MAD art,61 loi1984</i>)
Discipline	Gérée par chaque structure	Gestion par commune
Action sociale	Pas de droit acquis	Celui de la commune
Protection sociale complémentaire	Reprise des droits acquis par EPCI	Celui de la commune

Bilan

Situation agent	Avantages	Inconvénients
En cas de transfert total à l'EPCI	<p>L'agent n'aura qu'un seul employeur</p> <p>Possibilité de mis à disposition de service au profit de la commune</p>	<p>Changement employeur</p>
En cas de transfert partiel à l'EPCI	<p>Pas de partage de l'autorité fonctionnelle: chaque structure reste autonome pour la partie de sa compétence</p>	<p>Pour un agent actuellement à temps complet → il aura 2 employeurs, 2 bulletins de paye</p>
En cas de mise à disposition individuelle à l'EPCI (en cas de refus de transfert partiel)	<p>Elle s'impose à l'agent qui refuse le transfert partiel et est sans limitation de durée</p> <p>Principalement pour les agents à temps complet : conservent leur statut à temps complet et une unicité de carrière et un seul employeur</p> <p>Non gratuité de la MAD mais liberté de définition des conditions de remboursement</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Incertitude juridique quant à la nature de la convention de MAD : art. 61 loi de 1984? - Une gestion administrative plus compliquée et alourdie: <ul style="list-style-type: none"> ❖ avec un partage de l'autorité fonctionnelle entre le Maire et le Président de l'EPCIFP ❖ L'absence de partage sur la gestion des agents : la collectivité d'origine reste décisionnaire ❖ et par des formalités administratives à remplir (convention, arrêté, transfert financier annuel ...) ❖ Organisation partagée des absences, des notations,,A organiser dans la convention ❖ Difficultés pour pallier rapidement l'absence de l'agent : seule la commune peut utiliser le contrat « agent indisponible » et le contractuel en CDD ne peut être mis à disposition : il faut trouver un autre solution (<i>ex: création besoin non permanent par EPCI pour recruter un CDD – moins réactif</i>)

COMMUNE EPCI

- Les conseils RH du CdG notamment pour les agents exerçant partiellement leurs missions dans un service concerné par un transfert de compétence :

- ✓ Associer toutes les parties à la mise en œuvre des transferts de compétences :

→ Étudier au cas par cas la situation des agents



- ✓ **Préconiser à l'agent le transfert total à l'EPCI** et non la mise à disposition individuelle (facilités de gestion)

COMMUNE  EPCI

3/ Les mises à disposition de services
ascendantes et descendantes

Ascendante

EPCI

Commune

Descendante

EPCI

Commune

COMMUNE



EPCI

■ Dispositif applicable entre **Communes membres et EPCI** :

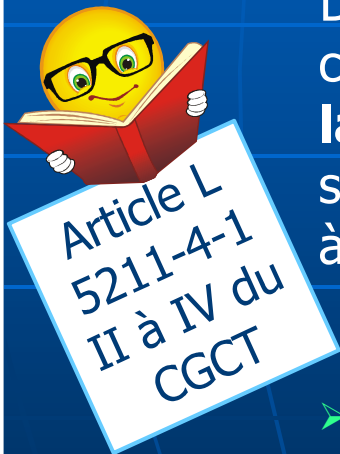
➤ Ascendante (commune vers EPCI – L 5211-4-1 II):

Dans le cadre d'un transfert partiel d'une compétence entre une commune membre et un EPCI, la commune peut, afin de **favoriser la bonne organisation du service**, conserver tout ou partie du service concerné par le transfert partiel de compétence, et le mettre à disposition de l'EPCI pour l'exercice des compétences de celui-ci,

OU

➤ Descendante (EPCI vers communes – L 5211-4-1 III):

Les services d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition **présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services** (après transfert total ou partiel de la compétence) ⁶⁸



- Dispositif applicable dans tous les cas (suite) :
 - **Tous types d'agents peuvent être concernés :**
 - Titulaires (en détachement ou non)
 - Stagiaires
 - Agents contractuels en CDI ou CDD, public ou privé
 - **Ne sont concernés que les agents affectés à des services liés à une compétence transférée à l'EPCI (*exclusion des services fonctionnels*)**
 - Obligation d'établir **une convention** de mise à disposition de services, après **avis du CT**
 - Moyennant un **remboursement obligatoire**, dont les modalités de calcul sont définies à l'article D 5211-16 du CGCT
 - Les agents sont **mis à disposition de plein droit**: ils n'ont pas à donner leurs accords

■ Illustrations :

- ✓ Une commune ayant la compétence « jeunesse » comprenant des missions de « petite enfance » et des missions « enfance » :



- est dessaisie de la mission « enfance » (centre de loisirs, animation jeunesse ...) au profit d'un EPCIFP
- et garde la mission « petite enfance » (crèche, halte garderie, relais assistance maternelle ...)

=) Le service « jeunesse » peut être conservé par la commune malgré le transfert partiel de la compétence et mis, pour partie, à disposition de plein droit de l'EPCI

- ✓ Un EPCI se voit transférer l'entretien de la voirie d'intérêt communautaire
 - La Commune transfère tout son personnel d'entretien de voirie
 - L'EPCI peut lui mettre à disposition pour assurer l'entretien des voies communales

■ Procédure à suivre pour la mise à disposition de services:

1. Saisine du Comité Technique (CT) de l'EPCI si celui-ci a son propre CT, et de la commune concernée (éventuellement CT du CDG28)



2. Délibérations de la commune et de l'EPCI sur la mise en œuvre de la mise à disposition de service et autorisant, entre autres, les autorités exécutives à signer la convention en la matière

3. Signature de la convention de mise à disposition de service + envoi en préfecture (pas besoin de l'accord des agents), indiquant obligatoirement:

- Service concerné par la MADS
- La durée hebdomadaire ou quotité (jours éventuellement) de la MADS
- Les conditions de remboursements des frais de personnel
- Les modalités de coordination entre les structures pour la gestion des présences et congés, des heures supplémentaires.....

4. Communication de la convention aux agents concernés¹



■ Conséquences pour les agents affectés à un service :

- ✓ **Maintien d'un employeur** (1 salaire...)
- ✓ **Maintien des droits liés à la carrière dans la commune**
- ✓ **Maintien de l'emploi et des fonctions**
- **Aucun impact sur la rémunération des agents**
- **Double autorité fonctionnelle dans l'exécution des missions**
- **Possible délégation de signature du maire ou du pdt au chef de service**

■ Conséquences pour les agents des services mis à disposition:

Qui est concernés	Titulaire, stagiaires ou contractuels
Accord agent requis	NON
employeur	1 employeur : la commune ou EPCI (selon le sens)
Autorité fonctionnelle	2 autorités fonctionnelles si pas de mise à disposition à 100%
Délégation de signature	Possible dans collectivité d'accueil
Durée	Sans limitation
Situation statutaire (titulaire)	Maintien échelon, grade et ancienneté + durée hebdo globale
Situation des contractuels	Maintien de la nature du contrat (CDD ou CDI), au même grade, même échelon (rémunération) , même durée
Déroulement de carrière/ Gestion des congés maladie	Celui de la collectivité d'origine
Traitement et SFT - NBI et autre primes liées à l'activité (h.sup) Et Régime indemnitaire	Celui de la collectivité d'origine , qui est remboursée au prorata par collectivité d'accueil (prévue dans convention)
Organisation du temps de travail / congés annuels	Gestion par la collectivité d'origine et d'accueil : Coordination à prévoir dans la convention
Discipline	Gestion par la collectivité d'origine
Action sociale, participation restauration	Celui de la collectivité d'origine
Protection sociale complémentaire (part employeur)	Celui la collectivité d'origine

■ Modalités de gestion des agents des services mis à disposition:

	Décision et charge financière
Gestion de la carrière (avancement, nomination, démission)	Collectivité d'origine
Gestion du pouvoir disciplinaire	Collectivité d'origine (possibilité d'être saisie par la collectivité d'accueil)
Evaluation	Collectivité d'accueil et collectivité d'origine
Rémunération et RI et heures sup	Collectivité d'origine (remboursement par collectivité d'accueil au prorata du temps de MAD)
Gestion congés maladie, parental, congés formation, TPT...	Collectivité d'origine
Conditions de travail (organisation hiérarchique, organisation du travail et des horaires)	Collectivité d'accueil Et collectivité d'origine(si pas 100% MAD)
Gestion des congés annuels	Collectivité d'origine et d'accueil en concertation

Modalités de remboursement encadrées – D 5211-16 du CGCT

La convention doit prévoir les conditions de remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition selon les règles suivantes:

- C'est le coût unitaire de fonctionnement du service, multiplié par le nombre d'agents mis à disposition

- Le coût unitaire s'établit en tenant compte:

- les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel (rémunération, primes...)

- les fournitures (électricité, informatiques....)

- le coût de renouvellement des biens

- le coût des contrats de services rattachés,

à l'exclusion de toute autre dépense non strictement liée au fonctionnement du service.

- Le coût unitaire est constaté à partir des dépenses des derniers CA, actualisées des modifications prévisibles

- Calcul annuel et remboursement sur la base d'un état annuel indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement

Bilan des mises à disposition de service

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none">-Partage des compétences-Partage de frais de fonctionnement-Concerne toutes les catégories d'agents (titulaires, détaché ou non, stagiaires ou contractuels)- l'agent n'a pas a donné son accord	<ul style="list-style-type: none">-Incertitude sur le régime des agents mis à disposition-Ne concerne que les services liés aux compétences transférées-Gestion lourde et suivi financier-Remboursement encadré par un décret (art, D 5211-16 du CGCT)= pas de gratuité-Perte autonomie dans la gestion des agents pour collectivité secondaire<ul style="list-style-type: none">, Pas de pouvoir sur carrière directement, Difficultés à gérer les absences et congés, Difficultés pour pallier rapidement l'absence de l'agent : seule la collectivité d'origine peut utiliser le contrat « agent indisponible »

B. Outils de mutualisation des moyens humains non liés au transfert de compétences

- Les services communs entre EPCI FP et communes membres
- Les mises à dispositions de service entre Syndicat Mixte fermé et EPCI/communes membres

Peuvent donc être concernés les services fonctionnels

1. Les services communs

■ Dispositif applicable limité:

➤ **C'est le regroupement de mêmes services de plusieurs collectivités au sein de l'EPCI à FP.**

➤ **2 services communs possibles :**



L 5211-4-2
du CGCT

- Entre EPCI à FP et une ou plusieurs communes membres
- Entre EPCI à FP et un EP dont il est membre, ou entre EPCI et CIAS, pour assurer des «missions fonctionnelles »
- Entre EPCI à FP et EP ou plusieurs EP qui leurs sont rattachés (CCAS.....)

➤ **Convention obligatoire**, après avis des CT (EPCI et Collectivité) mentionnant obligatoirement:

- Nombre agents transférés
- Modalités financières de remboursement
- Fiche d'impact obligatoire sur les effets de l'organisation et les conditions de travail

➤ **Remboursement possible** dans le cadre de l'attribution de compensation (limite les flux) + modalités à prévoir dans la convention (possibilité de s'inspirer du D 5211-16 du CGCT)

■ Dispositif applicable (suite):

- **Services concernés: fin de la liste limitative (par loi NOTRE)**

« Les services communs peuvent être chargés de l'exercice de missions opérationnelles ou de missions fonctionnelles, dont l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat à l'exclusion des missions mentionnées à l'article 23 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale pour les communes et établissements publics obligatoirement affiliés à un centre de gestion en application des articles 15 et 16 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée», à savoir:

- **Pour les services «supports» :**

- Gestion du personnel
- Gestion administrative et financière (DGS ou SM, finances, achats, paie, documentation, gestion des assemblées...)
- Gestion informatique
- Expertise juridique
- Expertise fonctionnelle
- Instruction des décisions prises par le maire au nom de la commune ou de l'Etat (état civil, instruction des PC et CU)

- **Pour les services dits «opérationnels » (entretien des bâtiments ou espaces verts, communication parc auto....) :**

➤ **À la conditions que : Le service ne doit pas être concerné par un transfert de compétence**

- Dispositif applicable (suite):

- **Gestion du service commun par EPCI**

 - MAIS** possibilité d'être géré par commune choisie par EPCI
(dérogation loi NOTRE)

- **Sort des agents :**

 - **Transfert AUTOMATIQUE et de PEIN DROIT** du personnel à l'EPCI des agents exerçant en totalité leurs missions dans le service commun, après avis de la CAP

 - **MISE A DISPOSITION de PEIN DROIT partielle et individuelle**, sans limitation de durée, des agents exerçant en partie leurs missions dans le service commun pour le temps consacré au service commun, réglée par convention et après avis de la CAP
(Réponse DGCL du 9,04,14)

- **Tous les agents peuvent être concernés par le transfert:**

 - Titulaires en détachement ou non
 - Les stagiaires
 - Les contractuels (CDI ou CDD), de droit public ou privé

■ Procédure à suivre pour la création du service commun et sort des agents:

1/ Élaborer conjointement un projet de convention de création du service précisant obligatoirement:

- **Le nombre d'agents concernés par le transfert ou la MAD**
=) Prévoir un avenant si évolution des effectifs (mutation....)
- **Les modalités financières de remboursement** non encadrées
(possibilité de s'inspirer des dispositions art. D5211-16 du CGCT)
- **Lui annexer :**
 - Une fiche d'impact sur les effets dans l'organisation et les conditions de travail de ces agents, leur rémunération et leurs droits acquis
 - Les éventuels accords du personnel



2/ Saisine pour avis des CT de l'EPCI à FP et des communes concernées

2/ Saisine pour avis sur le transfert de la CAP (titulaires et stagiaires):



- Liste des agents transférés ou mis à disposition de plein droit
- Copie du projet de convention de création du service commun

3/ Délibérations de l'EPCI et des communes concernées (approbation de la convention et autorisation de sa signature)

4/ Délibération de l'EPCI créant les postes (*penser après le transfert à les supprimer dans la commune par délibération, après avis du CT*)

5/ Délibération de l'EPCI sur le régime indemnitaire qui indique que les agents transférés bénéficient du maintien du RI et des acquis collectifs s'ils y ont intérêt

6/ Signature de la convention + envoi en préfecture

7/ Arrêtés individuels/ avenants de transfert ou de mise à disposition: + notification à l'agent de l'arrêté/avenant et de la convention

DATE DU TRANSFERT

Penser ensuite: déclaration assurance statutaire, contrat complémentaire santé, URSSAF, modification affiliation CNRACL, transferts des dossiers individuels à EPCI (dans ce cas si transfert)

■ Conséquences pour tous les agents des SC:

- **Conservation de sa carrière ou contrat** (grade, échelon, ancienneté et durée hebdo)
- **Conservation de la participation employeur à la protection sociale complémentaire** si agent y a intérêt
- **Pas de perte de rémunération (sauf NBI éventuellement):**
 - ✓ Maintien du régime indemnitaire si agent y a intérêt
 - ✓ Le cas échéant, maintien des primes relevant de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (prime dite de fin d'année)
- **Double autorité fonctionnelle**
- **Respect de procédures internes distinctes à mettre en œuvre**



■ Conséquences pour les agents transférés:

- Changement d'employeur : l'EPCI
- Modifications éventuelles de l'emploi et des fonctions
- Modification des conditions de travail (temps, absences.....)
- **Possibilité pour les chef de service de bénéficier d'une délégation de signature**

■ Conséquences pour les agents mis à disposition indiv.:

- Conservation de d'employeur d'origine
- Adaptation des conditions de travail (temps, absences.....)

■ Conséquences pour les agents de la commune

	Transfert	Mise à disposition Individuelle De plein droit
Qui est concerné	Titulaire/stagiaire/contractuels exerçant en totalité leurs missions dans un service commun	Titulaire/stagiaire/contractuel exerçant en partie leurs missions dans un service commun
Accord agent requis	NON	NON
employeur	EPCI	1 employeur : la commune
Autorité fonctionnelle	2 autorités fonctionnelles le cas échéant	
Durée	définitif	Sans durée
Délégation de signature	oui	
Situation statutaire (titulaire)	Maintien échelon, grade et ancienneté + durée hebdo globale	
Situation des contractuels	Maintien de la nature du contrat (CDD ou CDI), au même grade, même échelon (rémunération) , même durée (pas de résiliation avant terme) + durée hebdo	
Déroulement de carrière	Pas de droit acquis – celui EPCI	Celui de la commune
Traitement et SFT	Droit acquis au maintien + possible prime de mobilité si changement lieu de travail L 5111-7 du CGCT selon respect des conditions et plafonds réglementaires	Celui de la commune
NBI et autre primes liées à l'activité (h.sup)	Pas de droit acquis	Maintien dans la commune
Régime indemnitaire	Droit acquis si intérêt + 13eme mois acquis individuellement	Celui de la commune
fonctions	Pas de droit acquis	maintien
Organisation du temps de travail / congés/maladie	Pas de droit acquis : celui EPCI s'impose Mais transfert des jrs CET	Voir situation point 2/2 A MAD, art 61 loi 84
discipline	EPCI	Gestion par commune
Action sociale, participation restauration	celui EPCI s'impose Pas de droit acquis	Celui de la commune
Protection sociale complémentaire	Reprise des droits acquis à la commune par EPCI	Celui de la commune

	Mise à disposition individuelle de plein droit des agents à l'EPCI	Transfert À l'EPCI
Gestion de la carrière (avancement, nomination, démission)	commune	EPCI
Gestion du pouvoir disciplinaire	commune (possibilité d'être saisie par la collectivité d'accueil)	EPCI
Entretien individuel	Chaque Supérieur hiérarchique l'EPCI + commune	EPCI
Rémunération et RI et heures sup	commune (remboursement par l'EPCI selon modalités prévues à la convention)	EPCI
Gestion des congés maladie	Commune ou EPCI selon MAD sur mi-temps ou non	EPCI
Gestion congés parental, formation, TPT...	Commune après avis de l'EPCI	EPCI
Conditions de travail (organisation hiérarchique, organisation du travail et des horaires)	commune Et EPCI	EPCI et commune
Gestion des congés annuels	Commune Si pluralité d'employeurs d'accueil : accord à trouver – sinon collectivité ou plus d'heures	EPCI (avec avis de la commune)

2. Mise à disposition de services

- Dispositif applicable entre **Communes ou EPCI membres et syndicat mixte fermé**:

- **Ascendante (commune/EPCI vers syndicat mixte fermé):**

les services d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public de coopération intercommunale membre peuvent être en tout ou partie mis à disposition du syndicat mixte pour l'exercice de ses compétences



L 5721-9
du CGCT

OU

- **Descendantes (syndicat mixte fermé vers communes/EPCI membre):**

Les services d'un syndicat mixte fermé peuvent être en tout ou partie mis à disposition de ses collectivités ou établissements membres, pour l'exercice de leurs compétences.

- Sont concernés **tous les services**

- Dispositif applicable dans tous les cas (suite) :
- Tous types d'agents peuvent être concernés :
 - Titulaires (en détachement ou non)
 - Stagiaires
 - Agents contractuels en CDI ou CDD
- Obligation d'établir **une convention** de mise à disposition de services, **après avis du CT,**
- Moyennant un **remboursement obligatoire**, dont les modalités de calcul sont libres (pas de référence à un décret)
- Les agents sont **mis à disposition de plein droit** : ils n'ont pas à donner leurs accords

■ Procédure à suivre pour la mise à disposition de services:

- ✓ **Saisine du Comité Technique (CT)** du syndicat si celui-ci a son propre CT, et de la collectivité concernée (éventuellement CT du CDG28)



- ✓ **Délibérations de la collectivité et du syndicat** sur la mise en œuvre de la mise à disposition de service et autorisant, entre autres, les autorités exécutives à signer la convention en la matière

- ✓ **Convention de mise à disposition de service** (pas besoin de l'accord des agents), indiquant obligatoirement:

- Service concerné par la MADS
- la durée hebdomadaire ou quotité (jours éventuellement) de la MADS
- les conditions de remboursements des frais de personnel
- les modalités de coordination entre les structures pour la gestion des congés, des heures supplémentaires.....

- ✓ **Communication de la convention aux agents concernés**

■ Conséquences pour les agents :



➤ **Maintien d'un employeur** (1 salaire...)

➤ **Maintien des droits liés à la carrière**

- Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) conservent le grade, l'échelon, l'ancienneté et la durée hebdomadaire détenus
- Les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) ainsi que les clauses du contrat de travail (tant en terme de durée de service que de rémunération)

➤ **Pas de perte de rémunération**

➤ **Double autorité fonctionnelle dans l'exécution**

➤ **Le CGCT ne prévoit pas la possibilité d'accorder une délégation de signature au chef de service**

■ Conséquences pour les agents des services mis à disposition:

Qui est concerné	Titulaire, stagiaires ou contractuels (CDD/CDI) de droit public et privé
Accord agent requis	NON
employeur	1 employeur : la commune / EPCI ou le syndicat (selon le sens)
Autorité fonctionnelle	2 autorités fonctionnelles si pas de mise à disposition à 100%
Délégation de signature	Non prévu par les textes
Durée	Sans limitation
Situation statutaire (titulaire)	Maintien échelon, grade et ancienneté + durée hebdo globale
Situation des contractuels	Maintien de la nature du contrat (CDD ou CDI), au même grade, même échelon (rémunération) , même durée (pas de résiliation avant terme) + durée hebdo
Déroulement de carrière	Celui de la collectivité d'origine
congés maladie	Celui de la collectivité d'origine
Traitement et SFT - NBI et autre primes liées à l'activité (h.sup) Et Régime indemnitaire	Celui de la collectivité d'origine , qui est remboursée au prorata par collectivité d'accueil (prévue dans convention)
Organisation du temps de travail / congés annuels	Gestion par la collectivité d'origine - À coordonner dans la convention
discipline	Gestion par la collectivité d'origine
Action sociale, participation restauration	Celui de la collectivité d'origine
Protection sociale complémentaire (part employeur)	Celui la collectivité d'origine

■ Modalités de gestion des agents des services mis à disposition:

	Décision et charge financière
Gestion de la carrière (avancement, nomination, démission)	Collectivité d'origine
Gestion du pouvoir disciplinaire	Collectivité d'origine (possibilité d'être saisie par la collectivité d'accueil)
Entretien professionnel	Collectivité d'origine et d'accueil
Rémunération et RI et heures sup	Collectivité d'origine (remboursement par collectivité d'accueil au prorata du temps de MAD)
Gestion des congés maladie, parentaux, congés formation, TPT...	Collectivité d'origine
Conditions de travail (organisation hiérarchique, organisation du travail et des horaires)	Collectivité d'accueil Et collectivité d'origine(si pas 100% MAD)
Gestion des congés annuels	Collectivité d'origine

3/2. Outils de mutualisation des moyens humains Horizontale



- Les mises à disposition individuelle
- Les conventions de gestion
- Les conventions de prestations de services

entre **communes**

entre **EPCI**

et aussi entre **Communes membres et EPCI...**

A. Les mises à disposition de individuelles d'agents



art 61 – loi
1984 et
décret de 2008

- La mise à disposition n'est possible qu'auprès :
 - des collectivités territoriales et de leurs EP, de l'Etat et de ses EP,
 - des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n°86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière (*EPS, maison de retraite publique...*)
 - des organismes contribuant à la mise en œuvre d'une politique de l'Etat, des collectivités territoriales ou de leurs EP administratifs, pour l'exercice des seules missions de SP confiées à ces organismes (*association, délégataire de SP...*)

-Elle peut concerner n'importe quel service

- Elle ne peut concerner que :

- Les fonctionnaires titulaires,
- Les agents en CDI



=) Exclusion des stagiaires, des CDD et CAE/CUI, et des agents titulaires en position de détachement

- Elle s'effectue soit à 100% ou partiellement sur la durée hebdomadaire de l'agent (sur quelques heures, de manière permanent ou occasionnelle....)

=) Pas sur des heures complémentaires

- Elle n'est possible que si l'agent l'accepte

- Elle suppose la conclusion d'une convention de MAD, après avis de la CAP

- Elle est limitée à 3 ans maximum, renouvelable dans la même limite

=) Pour fonctionnaire mise a disposition à 100% : obligation de lui proposer une mutation/détachement/intégration directe après 3 ans; sinon impossibilité de reconduire la convention sans son refus de mutation

■ Procédure à suivre pour la mise à disposition individuelle

1/ Avoir l'accord écrit de l'agent (sur durée, fonction, temps hebdo)

2/ Rédaction du projet de convention : description des missions confiées, des conditions d'emploi, quotité, modalités d'exécution et des contrôle des ses activités, durée + modalité de remboursement (montant de la rémunération et des charges afférentes au prorata du temps de mise à disposition, échéance) * *gratuité interdite sauf cas listés très exceptionnels*

3/ Saisine pour avis de la CAP :

- Projet d'arrêté de mise à disposition
- Courrier de l'agent
- Copie de convention de MAD



4/ Délibérations des parties sur la convention et signature ensuite + contrôle de légalité

5/ Arrêté individuel de mise à disposition ou avenant

6/ Copie de la convention à l'agent

■ Conséquences pour les agents MAD indiv.:



- **Pas de changement d'employeur**
- **Maintien des droits liés à la carrière ou au contrat en CDI** (grade, échelon, ancienneté et durée hebdo)
- **Pas de perte de rémunération**

MAIS

- Double autorité fonctionnelle
- Règles d'organisation distinctes à mettre en œuvre pour les agents
- Aménagement des conditions de travail (temps, absences.....)
- Gestion de la carrière partagée pour l'agent mis à disposition pour une durée = ou sup. à un mi-temps (*Régime défini aux articles 6 à 10 du décret n°2008-580 du 18 juin 2008*),

	Décisions	Prise en charge
Gestion de la carrière	Collectivité d'origine	
Cumul d'emploi	Collectivité d'origine après avis de la collectivité d'accueil	
Gestion du pouvoir disciplinaire	Collectivité d'origine (possibilité d'être saisie par la collectivité d'accueil)	
Entretien individuel	Chaque Supérieur hiérarchique (collectivité d'accueil et d'origine)	
Rémunération et RI	Collectivité d'origine	Collectivité d'origine (remboursement par la collectivité d'accueil)
Heures sup	Collectivité d'origine pour les heures effectuées pour son compte	Complément possible par collectivité d'accueil si prévu dans convention (art,9 décret 2008-580)
Conditions de travail	Collectivité d'accueil et Collectivité d'origine (si pas 100% MAD)	
Gestion des congés annuels		
Formation demandée par collectivité d'accueil	Collectivité d'origine si MAD inf, ou égal à mi- tps	Collectivité d'accueil si sup,mi temps
Gestion des CMO	Collectivité d'accueil si MAD sup, à mi- tps Si pluralité d'employeurs d'accueil : collectivité d'origine après accord à trouver – sinon collectivité ou plus d'heures	Collectivité d'accueil si sup,mi temps
Gestion des AT		Collectivité d'origine (possible remboursement dans la convention)
CLM, CGM, congés parental, de formation, TP, aménagement du temps de travail, DIF...	Collectivité d'origine après avis de la collectivité d'accueil	Collectivité d'origine (possible remboursement par convention pour le congé de formation)
Action sociale	Collectivité d'origine et/ou d'accueil	

Bilan des mises à disposition individuelles art. 61 loi de 84

Avantages	Inconvénients
<ul style="list-style-type: none"> -Partage des compétences -Partage de frais de fonctionnement -Coopération étendue en dehors des relations avec EPCI, et non liée aux transferts de compétences -Concerne des agents affectés à n'importe quel service -Possibilité pour la collectivité d'accueil de verser un complément de rémunération à l'agent (<i>si une délibération RI le prévoit</i>) 	<ul style="list-style-type: none"> - Ne concerne pas toutes les catégories d'agents Exclusions de : <ul style="list-style-type: none"> , titulaire en position de détachement , Les CDD , les stagiaires => voir pour eux les préconisations faites à la fin de la diapo sur services communs - n'est possible que si l'agent est d'accord - Précarité :L'agent peut y mettre fin de manière unilatérale à tout moment -Gestion lourde et suivi financier -Pas de gratuité mais liberté sur les modalités de remboursement -Perte autonomie dans la gestion des agents, <ul style="list-style-type: none"> - <u>pour la collectivité d'origine</u> : cas de mise à disposition pour au moins un mi-temps - <u>pour collectivité secondaire</u>: <ul style="list-style-type: none"> , Pas de pouvoir sur carrière directement , Difficultés à gérer les absences et congés , Difficultés pour pallier rapidement l'absence de l'agent : seule la collectivité d'origine peut utiliser le contrat « agent indisponible »; or 1 contractuel en CDD ne peut être mis à disposition indiv, sur art 61 loi 84 : il faut trouver un autre solution (<i>ex: création besoin non permanent par EPCI pour recruter un CDD – moins réactif</i>)

2. Les conventions de gestion



L 5216-7-1 ,
L 5215-27 et
L 5214-16-1
du CGCT

- **Possibilité de confier par convention**, la création ou la gestion de certains équipements ou services relevant de ses attributions
- **Entre EPCI à FP et Communes Membres**
Ou
Entre CA et CU et toute autre collectivité
- Mutualisation descendante ou ascendante (possible dans les 2 sens)
- **Soumission au CMP** si prestation rendue à titre onéreux

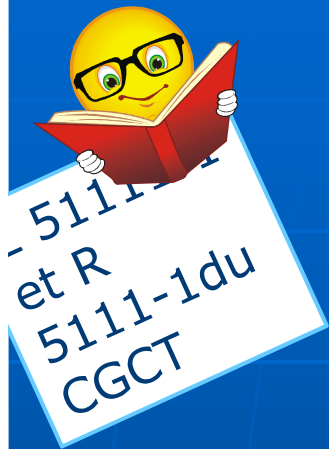
3. Les conventions de prestations de services



L 51111-1
et R
5111-1du
CGCT

- Entre - entre EPCI
ou - entre communes appartenant au même EPCI
si le schéma de mutualisation le prévoit
- Convention régie par L 5111-1, conclue après avis du CT
 - Soit par :
 - Mise à disposition du service et des équipements au profit d'un cocontractant
 - Création d'un service unifié

3. Les conventions de prestations de services



■ Pas de soumission au CMP si

1/ Les prestations portent sur des services non économiques d'intérêt général au sens du droit de l'Union européenne (= le non marchand = services d'ordre régaliens: Défense, police, justice, système de scolarité obligatoire, etc.)

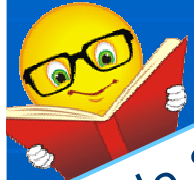
2/ Les prestations portent sur d'autres missions d'intérêt public, qui s'exercent dans les conditions prévues à l'article L 5111-1-1 du CGT (mise à disposition de service ou d'équipement envers l'autre ou création d'un service unifié

=) sinon CMP

3/2. Outils de mutualisation des moyens matériels

- Les groupements de commande
- Le prêt de matériels par l'EPCI

A. Les groupement de commande



Article 8
du CMP

- **Définition:** Passer un marché public de manière groupée: Lancement de la consultation par le coordonnateur

=) **Possible entre tous les acheteurs publics, soumis au CMP**

=) **Pour tous les marchés** (non préconisé pour les travaux de construction car problème de comptabilité avec la loi MOP) =) *informatique, voirie, assurances, fournitures*

- **Plusieurs formes de groupements:** plus ou moins intégrée (les missions du coordonnateur pouvant aller de la passation à l'exécution)

- **Avantages:**

- Economies d'échelles et de fonctionnement (frais de publicité)
- Sécuriser les procédures en s'appuyant sur le service marchés de la structure coordonnatrice
- Diminution de marchés à gérer pour les agents (notamment en cas de service commun)

- **Gestion lourde:**

- Obligation de conclure une convention constitutive pour définir les modalités de fonctionnement du groupement: marchés concernés, désignation du coordonnateur, missions du coordonnateur..., approuvée par délibération, avant le lancement de la procédure,
- Définition et harmonisation des besoins avant le lancement de la procédure

B. Les prêts de matériels



L 5211-4-3
du CGCT

- Possibilité **pour les seuls EPCI à FP** d'acquérir des biens et d'en partager l'utilisation **avec ses communes membres**
- Sans lien avec un transfert de compétence
- Établissement d'un **règlement intérieur** pour fixer les modalités de prêt, adopté par délibération de l'EPCI (matériels, durée de prêt, coût, conditions d'entretien, attestation d'assurance...)

Exemple :

- Que la communauté soit compétente ou non en matière de voirie, elle peut, via cet article, acheter une balayeuse de voirie et la mettre à disposition de ses communes membres
- Equipements de sonorisation, tribunes, barrières, chaises.....

SYNTHESE

	Mise à disposition de services	Services communs	Transfert de personnel	Mise à disposition individuelle	
Régime juridique	L 5211-4-1 II et III du CGCT	L 5211-4-2 du CGCT	L 5211-4-1 I du CGCT	L 5211-4-1 I du CGCT	Art,61 de la loi n°84-53 du 26/01/84
Acteurs	EPCI et communes membres	EPCIFP et communes membres + EP locaux rattachés	EPCI et communes membres		Entre communes, entre commune et EPCI.....
Contexte	Transfert de compétences total ou partiel	En dehors des transferts de compétences	Transfert total de compétences	Transfert total de compétences et refus de l'agent exerçant partiellement	En dehors des transferts de compétences
Service concerné	Services liés aux compétences transférées	Liste limitative des services fonctionnels et opérationnels	Services liés aux compétences transférées	Services liés aux compétences transférées	N'importe quel service
Agents concernés	Titulaires (en détachement ou non) stagiaires, CDD et CDI, CAE/CUI				Titulaires non détachés et CDI (exclusivement)
Autorité hiérarchique	Pdt EPCI ou maire	Pdt EPCI	Pdt EPCI	Pdt EPCI ou maire	Autorité de la collectivité d'origine
Autorité fonctionnelle	Partagée entre maire et pdt EPCI		Pdt EPCI	Partagée entre maire et pdt EPCI	
Accord de l'agent requis	Non	Non	Non sauf agents exerçant pour partie	Non sauf agents exerçant pour partie	OUI - obligatoire
Durée	Sans limitation	définitif		Sans limitation	3 ans maxi - renouvelable
Régime indemnitaire	Pas de modif.	Conservation si intérêt pour l' agent		Pas de modif.	
Remboursement	Convention et non gratuité (conditions posées par CGCT)	Convention et conditions libres	Sans objet (transfert des charges)	Convention et non gratuité (conditions libres)	
Consultation	CT	CT et CAP	CT (parfois CAP)	CAP	CAP

	objet	2 communes et plus	EPCI FP et <u>toutes</u> ou partie de ses cnes membres + EP locaux rattachés	2EPCI à FP	EPCI FP et syndicat ou EP	Autres acteurs
Mise à disposition individuelle (art . 61 loi 84)	MAD d'un agent	x	x	x	x	x
Mise à disposition de services Avec un EPCI (L 5211-4-1)	MAD de service dans le cadre d'un transfert de compétences (descendante et ascendante)		x			
Mise à disposition de services Avec un syndicat mixte fermé (L 5721-9)	MAD de service (descendante et ascendante)				x	x
Services communs (L 5211-4-2)	Création d'un service commun rattaché a EPCI FP (en dehors transfert de compétence)		x			
Mise en commun des biens (L 5211-4-3)	Acquisition de biens et prêts aux autres		x			
Création ou gestion d'un équipement (L 5214-16-1, L5215-27 et L 5216-7-1)	Un confie à un autre la création ou la gestion d'un équipement ou service		x			
Prestation de service (L 5111-1)	Convention confiant la réalisation de prestations	X si membre du même EPCI et schéma de mut le prévoit		x	x	x
Groupement de commande (art8 CMP)	Marché public partagé	x	x	x	x	x

MERCI DE VOTRE ATTENTION



Pour tous renseignements:
contact@cdg28.fr

Lexique

- **EPCI** (Etablissement de coopération intercommunal): communauté urbaine (CU), Communauté d'agglomération (CA), communauté de communes (CDC), syndicat de communes
- **EPCI à FP** (Etablissement de coopération intercommunal à Fiscalité propre): Métropole, communauté urbaine (CU), Communauté d'agglomération (CA) et communauté de communes (CDC)
- **Autre EP local**: Syndicat mixte ouvert ou fermé, CCAS, CIAS...
- **CT**: Comité Technique
- **CAP**: Commission administrative paritaire

Lexique des lois

- Loi RCT: **LOI n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales**
- Loi MAPTAM: **LOI n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles**
- Loi ALUR : **LOI n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové**
- Projet de loi « NOTRE »: **Projet de loi portant Nouvelle organisation territoriale de la République**