



Transferts et mise à disposition de personnels entre collectivités

France (exceptée la métropole du Grand Paris, voir Fiche n°5A)

Ce tableau des transferts reprend les articles du Code Général des Collectivités Territoriales, il ne prend pas en compte les réformes de la PPCR (carrières) ni du RIFSEEP (régime indemnitaire)

Le temps de travail est en train de s'aligner partout sur les 1607 heures annuelles, avec annualisation (les cours des comptes ne laissent plus rien passer,,)

EPT = Etablissement public territorial - CT = Comité technique-- CAP = Commission administrative paritaire (pour les titulaires)-- CCP = Commission consultative paritaire (pour les contractuels) - CGCT = Code général des collectivités territoriales

La description des cas ci-dessous permet de prévoir ce qui se passe pour les agents dans les cas de transfert de compétence d'une commune à un EPCI, d'un EPCI à une commune, mise en place de service commun d'EPCI avec communes membres, fusion d'EPCI ou de communes, dissolution d'EPCI, retrait de communes d'un EPCI, restitution d'une compétence à une commune membre.

NATURE DU TRANSFERT	MODALITES	consultation instance(s)	garanties légales
Commune ou EPCI existant vers nouvel EPCI (et fusion d'EPCI)			
fonctionnaires & contractuels exerçant la totalité de leurs fonctions (100%) dans un service ou partie de service participant à la compétence transférée.(art. L.5211-4-1, I du CGCT)	Décision conjointe entre Mairie et EPCI et obligation de transfert de l'agent; celui-ci ne peut refuser; l'employeur devient l'EPCI. Dans le respect de leur condition d'emploi et de statut, pour les contractuels de droit public : maintien de la nature de l'engagement initial.	Comité Techniques des Communes. CT des EPCI donnent leur avis sur les fiches d'impact. La fiche d'impact décrivant, notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis doit être présentée aux CT. Cette fiche est annexée à la décision conjointe commune et de l'EPCI. Si évolution des missions et des responsabilités, si diminution des responsabilités ou hiérarchie ou perte de la NBI saisine de la CAP OU CCP de la collectivité d'origine.	Dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs (art. L.5211-4-1 du CGCT). Conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du Régime indemnitaire qui leur était applicable (art. L.5111-7-I du CGCT). Conservent, à titre individuel, les avantages acquis au titre de l'art. 111 alinéa 3° de la Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (gratifications d'appellations diverses, type "treizième mois", "prime de fin d'année"... qui versés antérieurement au 26 janvier 1984 ont pu être régularisés par application de l'article 111) (art. L.5111-7-I du CGCT). Conservent, à titre individuel, le bénéfice de la participation qui leur était applicable au titre d'un contrat labellisé de Protection Sociale Complémentaire / le nouvel employeur se substituant de plein droit à l'ancien pour une Convention de participation (art. L.5111-7-I bis du CGCT). Négociation sur l'action sociale au Comité Technique (si l'effectif est d'au moins 50 agents) (art. L.5111-7-II du CGCT). Possibilité d'une indemnité de mobilité si allongement minimal de 20 kms entre le nouveau lieu de travail obligé et leur résidence familiale, entre 20 et 40km indemnités de 1600€, 40 et 60km 2700€ (décrets n°2015-933 et 2015-934 du 30 juillet 2015). Le personnel des EPCI fusionnées ou dissoutes relève automatiquement du nouvel établissement issu de la fusion auquel la commune d'une EPCI dissoute est rattachée dans les conditions de statut et d'emploi initiales. Les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion. Art. L. 5211-41-3 CGCT (cf. EPCI) Article. L. 5212-27 CGCT (cf. Syndicats mixtes ou de communes) La fusion d'EPCI intervenant dans le cadre de la mise en œuvre du schéma départemental de coopération intercommunale, la loi NOTRE renvoie à un dispositif identique pour les agents. L'art 35-III de la loi NOTRE dispose que dans ce cas les III de l'article L. 5211-41-3 du CGCT est applicable (reprise par le nouvel EPCI des compétences obligatoires des EPCI dissoutes (Dispositif prévu pour une période d'un an. Ensuite retour aux communes possible).
fonctionnaires & contractuels exerçant pour partie leurs fonctions dans un service ou partie de service participant à la compétence transférée. (art. L.5211-4-1, I du CGCT)	Proposition de transfert. En cas de refus, mise à disposition sans limitation de durée pour la partie de leurs fonctions relevant du transfert, sous l'autorité fonctionnelle du Président de l'EPCI. Convention entre la commune et de l'EPCI pour régler les modalités de cette mise à disposition.		
Restitution EPCI vers Commune			
fonctionnaires & contractuels transférés depuis les communes ou directement recrutés par l'EPCI & exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou partie de service participant à la compétence restituée. (art. L.5211-4-1, IV bis, alinéa 2° du CGCT)	Convention de répartition entre EPCI et communes. À défaut d'accord dans les trois mois, répartition par le Préfet en lieu et place des collectivités.	CT de l'EPCI. CT des Communes. CAP et CCP. Si évolution des missions et des responsabilités, si diminution des responsabilités ou hiérarchie ou perte de la NBI saisine de la CAP OU CCP de la collectivité d'origine.	Dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs (art. L.5211-4-1, IV bis, alinéa 2° du CGCT).
fonctionnaires & contractuels transférés depuis les communes ou directement recrutés par l'EPCI & exerçant pour partie leurs fonctions dans un service ou partie de service participant à la compétence restituée. (art. L.5211-4-1, IV bis, alinéa 2° du CGCT)	Affectation correspondant à leur grade ou à leur niveau de responsabilité au sein de l'EPCI.		
fonctionnaires & contractuels mise à disposition après avoir refusés leur transfert de la commune & exerçant pour partie leurs fonctions dans un service ou partie de service participant à la compétence restituée. (art. L.5211-4-1, IV bis, alinéa 1° du CGCT)	Fin de la mise à disposition. Réaffectation dans son administration d'origine aux fonctions qu'il exerçait précédemment. À défaut, affectation sur emploi de son grade pour les fonctionnaires, ou de même niveau de responsabilité pour les non-titulaires.		
Commune nouvelle (fusion de communes) Loi 201-292 du 16 mars 2015			
Les agents communaux des communes historiques relèvent oligatoirement de la commune nouvelle et seront prioritaires sur les postes créés par cette collectivité. Ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis.			
fonctionnaires & contractuels transférés depuis les communes ou directement recrutés par la commune nouvelle & exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service de la Commune nouvelle.		CT des Communes. CAP et CCP. Si évolution des missions et des responsabilités, si diminution des responsabilités ou hiérarchie ou perte de la NBI saisine de la CAP ou CCP.	En l'absence de texte précis sur la gestion des personnels lors de la création d'une commune nouvelle, à l'exception de l'article 114 art 9 loi NOTRe, portant sur la gestion des emplois fonctionnels, deux interprétations sont faites en la matière. Certains considèrent qu'il s'agit d'un transfert de personnel, (voir plus haut transfert de compétences à l'EPCI); d'autres, en revanche, analysent la démarche comme un changement d'employeur au même titre que lors d'une fusion d'EPCI, voir plus haut) (cf. article 114 de la loi NOTRe).
Département vers Région			
fonctionnaires & contractuels exerçant totalement ou pour partie leurs fonctions en matière de Prévention et gestion des déchets & Transports (pour l'instant) (art. 8, 15 et 17 de la Loi NOTRe)	Convention sur les dates et modalités de transfert définitif. Affectation de plein droit.	CT du Département. CT de la Région.	
LES EVOLUTIONS CONSTATEES SUR LES MISSIONS ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL : pistes de travail en ressources humaines			
Evolution des missions et des responsabilités	Harmonisation temps de travail	Gestion des carrières et des rémunérations dans un cadre mutualisé	
Pas de droit à conserver une fonction L'autorité territoriale est libre de faire évoluer les missions de l'agent si ladite fonction correspond à son grade La mobilité fonctionnelle peut donc engendrer des situations de frustration.	Autant de régimes de temps de travail que de communes ayant transféré ou mis à disposition du personnel Temps de travail différenciés selon la nature des fonctions et les services. Souvent renégociation les modalités du temps de travail propres au nouvel EPCI sur consultation du CT.	1/ L'évolution des possibilités d'avancement de grade :	Amélioration ou dégradation de la position des agents déjà présents du fait de l'élargissement de l'assiette des promouvables. Risque d'inégalités de traitement entre les agents transférés et ceux mis à disposition.
NBI n'est maintenue que si l'agent continue à exercer les fonctions y ouvrant droit. Pas de droit au maintien de la NBI en cas de changement de strate de population Si diminution des responsabilités et/ou perte de la NBI saisir la CAP (fonctionnaires) ou CCP.	Pas de maintien pour les agents des règles relatives au temps de travail : -Horaires -Durée du travail -Temps partiel -Régime RTT -Autorisations spéciales d'absence -Modalités de gestion du CET	2/ Les incidences sur la promotion interne:	Mouvements d'augmentation ou de diminution des effectifs ont une incidence sur les perspectives de carrière. Passage d'une collectivité à l'autre peut alors se traduire par une plus forte incertitude pour les agents (perte d'opportunité).
		3/La rationalisation du régime indemnitaire. Pour les agents transférés à un EPCI : Choix entre le maintien de leur régime indemnitaire ou l'adoption du RI de l'EPCI, L'agent qui opte pour le maintien voit les règles d'attribution du régime indemnitaire antérieur conservées.	Pas d'obligation d'alignement du régime indemnitaire par le haut pour l'ensemble des agents transférés. Pas d'obligation d'harmonisation du régime indemnitaire entre agents transférés et agents nouvellement recrutés. Conséquences : différences de régime indemnitaire socialement difficiles à admettre si fonctions comparables. Multiplicité des régimes indemnitaires nuit à la lisibilité et services RH doivent gérer autant de ré"gmes que d'agents.