

# LA CREATION D'UNE COMMUNE NOUVELLE ET LA GESTION DU PERSONNEL

## RÉFÉRENCES JURIDIQUES

- Code général de la fonction publique
- Code Général des Collectivités Territoriales (Articles L2113-1 et suivants)
- Code des communes (articles L 431-1 à 431-3)
- Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 portant attribution d'une indemnité de mobilité à certains agents de la fonction publique territoriale
- Décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics
- Décret n° 91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 Décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale
- Décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale

## Les motifs conduisant à la création d'une commune nouvelle sont les suivants :

- **ANTICIPER** les prochaines évolutions: redéploiement des intercommunalités à 15 000 habitants, baisse programmée des dotations à plus ou moins brève échéance,
- **RENFORCER** la position de la commune dans les intercommunalités élargies
- **ACCOMPAGNER** la dynamique de la ville centre ou consolider le bourg
- **FINALISER** une intercommunalité totalement intégrée
- **MAINTENIR et DEVELOPPER** une capacité de financement
- **BENEFICIER** de l'incitation financière de l'Etat en cas de création avant le 1<sup>er</sup> janvier 2016

La **commune nouvelle** est organisée comme une commune (un maire, un conseil municipal...)

Elle est

- une collectivité territoriale à part entière
- dotée d'une compétence générale
- et d'une fiscalité directe locale (4 taxes) et d'une DGF

Les **anciennes communes perdent le statut de collectivité territoriale** mais **deviennent de plein droit des communes déléguées**, sauf décisions contraires et concordantes des conseils municipaux avant la création:

- Les noms et limites territoriales des anciennes communes sont conservés
- Les mairies annexes sont conservées pour l'état civil des habitants de la commune déléguée
- L'ancien maire devient de droit le maire délégué jusqu'au renouvellement du conseil municipal ; ensuite il sera désigné par le conseil municipal de la commune nouvelle parmi ses membres.
- Le maire délégué est officier d'état civil et officier de police judiciaire. Il est chargé dans la commune déléguée de l'exécution des lois et règlements de police de la commune nouvelle. Il peut recevoir des délégations du maire de la commune nouvelle. Le maire délégué exerce également les fonctions d'adjoint au maire de la commune nouvelle. Il est consulté pour avis sur les autorisations d'urbanisme et les permissions de voiries concernant le territoire de la commune déléguée, et est informé des DIA déposées.
- Possibilité pour la commune nouvelle de créer un conseil de la commune déléguée, présidée par le maire délégué, qui se réunit à l'annexe de la mairie située sur le territoire de la commune déléguée
- Possibilité pour la commune nouvelle de décider la suppression des communes déléguées dans un délai qu'il détermine.

# I – Les modalités de gestion des personnels concernés

## A – Les conséquences de la création de la commune nouvelle

### 1 – Le cadre juridique

#### Article L. 2113-5 du CGCT :

- L'ensemble des biens, droits et obligations du ou des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et des communes dont est issue la commune nouvelle est transféré à cette dernière.
- **La création de la commune nouvelle entraîne sa substitution dans toutes les délibérations et dans tous les actes pris par le ou les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et par les communes qui en étaient membres.**
- Les contrats sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire des parties. Les cocontractants sont informés de la substitution de personne morale par la commune nouvelle. La substitution de personne morale dans les contrats conclus par le ou les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre supprimés et les communes n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour le cocontractant.
- **L'ensemble des personnels des communes dont est issue la commune nouvelle est réputé relever de cette dernière dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes. L'article L. 5111-7 du CGCT est applicable.**
- La commune nouvelle est substituée à le ou les établissements publics de coopération intercommunale supprimés et aux communes dont elle est issue dans les syndicats dont ils étaient membres.

### 2 – Le transfert de personnel

Il y a donc un transfert automatique et de plein de droit des agents à la commune nouvelle.

**Les agents n'ont pas à donner leur accord.**

En cas de désaccord, ils pourront rechercher une mutation ou démissionner, mais ils ne pourront pas refuser de rejoindre leur poste, sous peine de s'exposer à des sanctions disciplinaires.

Cependant, dans un souci de lisibilité et de bonne gestion, **il est souhaitable de matérialiser par des actes ce transfert de personnel**, ce d'autant plus qu'il obéit à des procédures particulières :

Anciennes communes	Commune nouvelle
<b>Etat des lieux des agents affectés établi en concertation</b> Recensement de leur nombre, de la répartition de leurs fonctions à effectuer, leurs droits acquis (régime indemnitaire, ...) sous forme de tableau.  <i>Un modèle de tableau EXCEL est téléchargé sur notre site dans la rubrique « MUTUALISATION »</i>  Recenser tout le personnel, y compris ceux placés en disponibilité, exclus de fonctions pour qui la commune n'adresse aucune paie, et penser aussi aux allocataires d'ARE	
<b>Saisine du comité social territorial ( CST) (CAA de Nantes, 4 janvier 2019, n° 17NT02468)</b> → Création et adhésion à la commune nouvelle → Validation du nouvel organigramme	
<b>Délibération d'adhésion à la commune nouvelle</b>	
<b>DATE DE CREATION DE LA COMMUNE NOUVELLE</b>	
Transfert du dossier individuel des agents à la commune nouvelle	<b>Délibération de création de la commune nouvelle actant la reprise de l'ensemble des agents</b> et d'établissement du tableau des effectifs consolidés ( reprise de tous les postes des anciennes communes) <i>*Pensez aux agents absents de la collectivité en vue de leur réintégration (congé parental détachés, en disponibilité...)</i> + Le cas échéant, Création de l'emploi fonctionnel de DGS ( si commune de plus de 2000 hts)

	<p><b>Arrêté individuel de changement d'employeur suite à fusion de communes</b> avec maintien des conditions de statut et d'emploi (titulaires/stagiaires) + notification à l'agent</p> <p style="text-align: center;">Ou</p> <p><b>Avenant de changement d'employeur</b> (contractuels) avec maintien des clauses du contrat initial</p> <p>+</p> <p>copie au CDG (+ arrêté préfectoral portant création de la commune nouvelle)</p> <p>+</p> <p>Le cas échéant, détachement d'un fonctionnaire sur l'emploi fonctionnel de DGS (<i>si commune de plus de 2000 hts</i>)</p>
	<p>A prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>→ Informer les cocontractants de la substitution d'employeur : Assurance statutaire, conventionnement pôle emploi, protection sociale complémentaire, contrats groupe du CDG</li> <li>→ Changement d'immatriculation aux caisses de retraite</li> <li>→ URSAFF</li> <li>→ Immatriculation à la CNRACL</li> <li>→ Information de la création et des transferts au CDG</li> <li>→ Prévenir prescripteur des contrats aidés</li> <li>→ Prévenir l'établissement des apprentis</li> </ul>

### 3. Les impacts du « transfert » pour les agents

#### 3.1. Les impacts individuels

A la date du transfert à la commune nouvelle, il y a un maintien des différentes organisations des ressources humaines en parallèle, jusqu'à ce que la commune nouvelle définisse ses propres règles de gestion.

Dans l'attente, les agents restent donc soumis aux règles qui avaient été édictées par leur ancienne communes.

Cependant, ils connaissent malgré tout des changements immédiats, et connaîtront peut-être des changements futurs.

CE QUI NE CHANGE PAS POUR LES AGENTS AU MOMENT DU TRANSFERT		CE QUI CHANGE POUR LES AGENTS AU MOMENT DU TRANSFERT		CE QUI PEUT CHANGER POUR LES AGENTS APRES ( dans le cadre d'une harmonisation)	
Maintien des conditions de statut et d'emploi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fonctionnaires</b> = maintien situation administrative (grade, échelon, rémunération indiciaire et SFT, ancienneté, position en cours, durée hebdomadaire...)</li> <li>• <b>Agents contractuels de droit public</b> = maintien situation administrative (nature de l'engagement – CDD ou CDI – durée de l'engagement, durée hebdomadaire, rémunération indiciaire) = pas de résiliation possible avant le terme du contrat = pas d'obligation de renouveler <i>(attention à respecter la procédure préalable de non renouvellement du contrat)</i></li> </ul>	<p><b>Autorité territoriale gérant la carrière des agents</b> (<i>recrutement – carrière – discipline</i>)</p>	<p>Le maire de la commune nouvelle fusionnée exerce tous les pouvoirs en qualité de chef du personnel</p>	<p><b>Temps de travail (35h ou plus)</b> + <b>Annualisation</b> + <b>planning</b> + <b>Heures supplémentaires / astreintes/ travail de nuit</b></p>	<p>La commune nouvelle pourra redéfinir leur politique du temps de travail (indemnisation ou non, 35h ou plus.....)</p>
		<p><b>Missions/emploi</b></p>	<p>Pas de droit au maintien de ses missions : possibilité d'être affecté sur un autre emploi correspondant au grade de l'agent</p> <p>Possible changement de responsabilité dans l'organigramme</p>		
Maintien du Régime indemnitaire si plus favorable	<p>L'agent a le choix au moment du transfert : maintien du régime indemnitaire antérieur s'il est plus avantageux. <i>(maintien à faire figurer dans acte de transfert)</i></p> <p>Attention maintien au moment du transfert mais possibilité de le modifier ensuite</p>	<p><b>Heures supplémentaires / astreintes/ travail de nuit</b></p>	<p>Pas de droits acquis Cela dépendra de l'organisation de service dans la commune nouvelle et des exigences de la nouvelle autorité territoriale</p>	<p><b>Régime indemnitaire</b></p>	<p>La commune nouvelle pourra redéfinir un nouveau cadre pour le régime indemnitaire</p>
		<p><b>NBI</b></p>	<p>Pas de droits acquis si les nouvelles missions n'y ouvrent pas droit (notamment si changement de seuil démo commune – Réponse JO Sénat du 05/05/2016 - page 1902)</p>		

Maintien individuel des avantages acquis en application de l'article L 714-4 du CGFP (ex art.111 loi 84) (prime de fin d'année)	Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel.	Lieu de travail	Pas de droit au maintien de son lieu de travail  Possible compensation par indemnité de mobilité (L 5111-7 du CGCT + Décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015) – Cf. circulaire thématique du CDG d'août 2015	Gestions des congés annuels	Gestion des CA pourra être redéfinie par la commune nouvelle
Protection sociale complémentaire	Maintien temporaire de la participation employeur jusqu'à la fin de la convention de participation, substitution au contrat par le nouvel employeur qui doit en informer l'organisme Si l'agent y a intérêt	Possibilités et évolution de carrière	La politique d'avancement sera celle de la commune nouvelle	Gestion du CET	Pas de droits acquis concernant les modalités d'utilisation de jours CET  Elles pourront être revues par la commune nouvelle
CPF	Transfert des jours				
Congés annuels	Transfert des jours non pris				
Jours du CET	Transfert des jours du CET				

### → Situations particulières : Emplois de DGS

Lors de la création d'une commune nouvelle, un seul agent pourra exercer les fonctions de DGS/Secrétaire Général de cette nouvelle collectivité.

Les agents qui exerçaient cette fonction dans les anciennes communes pourront se voir proposer d'autres missions correspondant à leur grade et cadre d'emplois au sein de la nouvelle entité, dans le cadre d'un changement d'affectation.

Si aucun poste correspondant au cadre d'emplois des agents concernés n'est vacant, il conviendra d'appliquer l'article L.431-3 du code des communes qui dispose que « *les agents titulaires, qui se trouvent non pourvus d'emploi dans la nouvelle commune, sont maintenus en surnombre dans leur emploi d'origine jusqu'à leur reclassement éventuel en priorité dans l'un des emplois vacants similaires de la nouvelle commune ou des communes du département, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude requises. Les délibérations du conseil municipal de la nouvelle commune qui ont pour effet d'entraîner une perte d'emploi pour tout ou partie du personnel titularisé dans un emploi permanent à temps non complet d'une ancienne commune doivent contenir une clause assurant aux agents licenciés un emploi ou une indemnité calculée conformément à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale* ».

Depuis le 1er janvier 2017 (fin des dispositions prévues à l'article 114 de la loi NOTRE), il appartient aux élus, avant sa création, de mettre en œuvre les dispositions de droit commun relatives à la fin des emplois fonctionnels, prévues aux articles. 544-1 à L. 544-8 du CGFP, et, dès la mise en place de la nouvelle collectivité, de choisir le directeur général des services pour occuper l'emploi fonctionnel créée par la commune nouvelle (question écrite n° 22071 publiée dans le JO Sénat du 02/06/2016).

**La procédure de décharge de service s'impose à tous les agents détachés.** Ainsi, l'agent pressenti pour assurer les missions de directeur général des services (DGS) au sein de la nouvelle commune, sera également déchargé avant d'être de nouveau détaché sur un emploi fonctionnel de DGS.

La commune nouvelle devra assumer financièrement les conséquences de cette décharge, même pour les fonctionnaires qui occupaient un emploi fonctionnel en dehors de la collectivité où ils sont titulaires dès lors qu'il est mis fin de manière anticipée au détachement.



Pour connaître la procédure de décharge de fonctions, le CDG met à disposition des collectivités une fiche thématique dédiée à la fin des emplois fonctionnels.

### → Situations particulières : agents sous contrat au titre des articles L 332-8 -3° et 4° du CGFP :

Les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants ont la possibilité de conclure des contrats à durée déterminée, quelle que soit la quotité de travail. De même, les communes de plus de 1 000 habitants ou les groupements de communes regroupant au moins 15 000 habitants peuvent conclure des CDD à temps non complet lorsque la quotité de travail est inférieure à 50 % d'un temps complet.

Ces contrats, conclus à durée déterminée pour une durée de 3 ans au plus renouvelables par reconduction expresse et transformés en CDI après 6 ans, seront transférés de manière automatique à la nouvelle entité juridique et se poursuivront jusqu'à leur terme.

**Pour les agents en CDD, si la commune nouvelle dépasse le seuil de 1 000 habitants à la fin du contrat, celui-ci ne pourra pas être reconduit.** Il conviendra de lancer une procédure de recrutement classique pour pourvoir ce poste.

**Pour les agents en CDI, ceux-ci sont transférés de plein droit à la nouvelle entité dans les mêmes conditions (rémunération notamment).**

### → **Situations particulières : Emplois de collaborateurs de cabinet**

Le décret sur les collaborateurs de cabinet indique que « les fonctions de collaborateur de cabinet prennent fin au plus tard en même temps que le mandat de l'autorité territoriale » (art. 6 du décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987). Ainsi, il est impossible d'envisager, juridiquement, une possible tolérance dans le cas de fusion de commune. Les contrats des collaborateurs de cabinet se termineront à la même date que la date de fin du mandat du maire.

### → **Situations particulières : agents en congé de maladie**

Les agents en congé de maladie sont en position d'activité. Dès lors, l'agent est affecté sur un emploi de la commune nouvelle au moment du transfert. Le temps passé en congé de maladie avant le transfert est pris en compte pour le calcul des droits à plein-traitement et à demi-traitement dans le cadre d'un octroi ou d'une prolongation du congé de maladie après le transfert. Il conviendra d'établir la liste des agents placés en congé pour indisponibilité physique afin d'assurer la continuité des saisines du conseil médical et des rendez-vous auprès de médecins experts.

### → **Situations particulières : agents en disponibilité**

Même si en disponibilité le fonctionnaire est placé hors de son administration ou son service d'origine et qu'il ne remplit pas la condition requise selon laquelle il doit remplir ses fonctions dans le service transféré, la disparition de la collectivité d'origine impose le transfert de l'agent vers la commune nouvelle. Toutefois, après une disponibilité de droit de plus de 6 mois ou après une disponibilité discrétionnaire, l'agent ne peut se prévaloir de retrouver un poste au sein de la commune nouvelle lors de sa demande de réintégration. Dans le cas d'une disponibilité de droit, en l'absence d'emploi vacant, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an avant d'être pris en charge par le CDG. Dans le cas d'une disponibilité discrétionnaire, si la collectivité ne peut réintégrer l'agent faute d'emploi vacant, il sera maintenu en disponibilité d'office dans l'attente d'une réintégration, sans limitation de durée. L'agent ne perçoit aucune rémunération mais sera éligible aux allocations chômage qui pourront être à la charge de la collectivité.

### → **Cas particulier des agents en détachement**

Il semblerait que la substitution d'employeur entraînée par le transfert nécessite de procéder à un nouveau détachement, entre l'administration d'origine de l'agent d'une part et la commune nouvelle d'accueil d'autre part.

### → **Cas particulier des agents mis à disposition**

Pour les agents qui bénéficient déjà d'une mise à disposition auprès d'une collectivité, il convient au moment de la fusion de prévoir un avenant à la convention actuelle afin de signaler la substitution d'employeur. Une délibération sera nécessaire pour signer cet avenant.

### → **Cas particulier des allocataires pour perte d'emploi**

Il convient d'établir la liste des allocataires pour perte d'emploi afin d'assurer une continuité dans la gestion du dossier de l'agent. Si en principe les conventions établies pour le versement de l'Allocation Retour à l'Emploi (ARE) par les anciennes communes sont maintenues, il est fortement conseillé à la commune nouvelle conclure une nouvelle convention d'adhésion avec l'URSSAF pour l'assurance chômage des contractuels.

## 3.2. **Les autres impacts sur la gestion du personnel**

### → **La suppression des emplois ou modification de la durée hebdomadaire par la commune nouvelle**

- **Procédure** : Toute suppression d'emploi se fait par délibération, prise après avis du CST (sauf pour une modification d'un agent CNRACL n'excédant pas 10%) .

La modification de la durée hebdomadaire d'un poste est assimilée à une suppression de poste. Elle suppose une délibération supprimant l'ancien poste et créant le nouveau poste, après avis du CST et un arrêté individuel.

Si l'agent est d'accord, seule sa rémunération changera, et éventuellement ses droits à congés annuels si le nombre de jours travaillés sont modifiés.

- **Conséquences de la suppression ou du refus de l'agent de la modification de sa durée hebdomadaire** :
  - Obligation pour la collectivité **de reclasser l'agent** sur un emploi correspondant au grade de son cadre d'emplois (ou un autre avec l'accord de l'agent)
  - En l'absence d'emploi vacant ou cas de refus de l'agent d'être reclassé :

- **Pour les titulaires** : Obligation de **placer l'agent en surnombre** pendant 1 an maximum et de rechercher un reclassement => l'agent qui n'est plus en poste continue d'être rémunéré par la collectivité ; il bénéficie d'une priorité en cas de nouveau poste créé.

A défaut d'affectation sur un emploi vacant correspondant à son grade durant l'année de surnombre: prise en charge par le CDG (ou le CNFPT pour les A+) moyennant une très forte contribution financière de la collectivité qui sera dégressive selon la durée de la prise en charge. L'agent est alors rémunéré par l'un de ces organismes.

**Article L. 431-3 - Code des communes**

Les fonctionnaires, qui se trouvent non pourvus d'emploi dans la nouvelle commune, sont maintenus en surnombre dans leur emploi d'origine jusqu'à leur reclassement éventuel en priorité dans l'un des emplois vacants similaires de la nouvelle commune ou des communes du département, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'aptitude requises.

- **Pour les stagiaires** : à défaut de reclassement, licenciement pour suppression de poste => allocations chômage.
- **Pour les agents contractuels** : à défaut de reclassement, non renouvellement de son contrat à son terme ou licenciement en cours de contrat => indemnité de licenciement (exclusivement en cas de licenciement) et allocations chômage.

→ **La création d'un Comité social Territorial (CST), et éventuellement d'une formation spécialisée ( L 251-1 et suivants du CGFP)**

- **Si seuil atteint de 50 agents et plus**, il lui faudra **créer un Comité social territorial local propre**.
- **Si seuil atteint de 200 agents et plus**, il lui faudra **créer une formation spécialisée en matière de santé, sécurité des conditions de travail ( FSSSCT)**

La mise en place de ces instances **devra s'effectuer par l'organisation d'élections professionnelles intermédiaires**, dans le respect des délais fixés par le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics :

- L'élection intervient lors du renouvellement général des comités sociaux territoriaux,
  - Toutefois, le dépassement du seuil de 50 agents se produit au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général (du 8.12.2022), l'élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale, après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales déclarées dans la collectivité. Cette date ne peut cependant être fixée dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général ni plus de trois ans après celui-ci .  
L'arrêté fixant la date de l'élection est affiché dans les locaux administratifs au moins dix semaines avant la date du scrutin.
- Quelle que soit la date de mise en place du comité social territorial, le mandat des représentants du personnel qui y siègent prend fin lors du prochain renouvellement général des comités techniques.
  - Les modalités d'organisation des élections professionnelles prévues par le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021.
  - Dans ce cas, il appartient au nouvel EPCI :
    - de calculer le contingent ASA art 17 du décret du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical.
    - de mettre à disposition des syndicats ayant une section syndicale et représentés au CST local ou CSFPT au moins un local commun et au mieux un local distinct.

 **Pour permettre la mise en place de la nouvelle organisation dont bon nombre de mesures nécessitent l'avis préalable du CST, il est nécessaire d'anticiper l'organisation de nouvelles élections professionnelles.**

→ **La déclaration d'emploi de personnes handicapées**

- **Si dépassement du seuil de 20 équivalents temps plein (ETP)**, il faudra faire une déclaration d'emploi de personnes handicapées sur le site de la Caisse des dépôts.
- Si le taux des 6% de travailleurs handicapés ou assimilés n'est pas atteint, l'employeur devra s'acquitter de la contribution à verser en compensation au FIPHFP.

→ **Déplacements domicile – lieu de travail**

→ L'article L.5111-7 du CGCT prévoit la **possibilité de verser une prime de mobilité aux agents qui sont contraints de changer d'employeur et de lieu de travail** en application d'une réorganisation territoriale, à savoir notamment en cas transfert de compétence avec ou sans création d'un établissement public intercommunal, création de service commun entre communauté et communes membres ou **création de commune nouvelle**.

L'indemnité permet d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics, et de compenser sous certaines conditions l'impact dans la vie quotidienne des agents concernés.

Les modalités de mise en œuvre de cette disposition sont définies par **deux décrets parus au JO du 31 juillet 2015**, qui sont entrés en vigueur au 1<sup>er</sup> août 2015 (décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015 et décret n° 2015-934 du 30 juillet 2015).

L'attribution de l'indemnité est laissée à la libre appréciation de la collectivité ou établissement d'accueil (**délibération** de l'organe délibérant **après avis du CST**), et est soumise à la condition que les agents changent de lieu de travail et que la distance aller-retour entre la résidence familiale et ce nouveau lieu de travail soit augmentée d'au moins 20 kilomètres.



Le CDG met à disposition des collectivités une circulaire détaillant précisément le dispositif de la prime de mobilité sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) accès extranet à l'emplacement : [Accueil](#) / [Documentation](#) / [mutualisation](#).

→ Obligation pour les employeurs publics **de prendre en charge partiellement le coût des titres d'abonnement de transports en commun** pour le déplacement entre le domicile et le lieu de travail, (décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 modifié par le décret n° 2015-1228 du 2 octobre 2015)

Le décret n'étend pas en particulier la possibilité de prise en charge des frais liés à l'usage d'un **véhicule personnel**.

Le dispositif est destiné aux **agents stagiaires, titulaires, non titulaires** (de droit public et de droit privé).

La participation mensuelle de l'employeur est fixée à **50 % du coût des titres d'abonnement** et dans **la limite d'un plafond** fixé à partir du tarif de l'abonnement annuel permettant d'effectuer le trajet maximum à l'intérieur de la zone de compétence du Syndicat des transports d'Ile-de-France (STIF) après application d'un coefficient multiplicateur égal à 1,25.

Il est possible de **maintenir par délibération** les prises en charge antérieures qui auraient été décidées par certaines collectivités territoriales si elles sont plus favorables aux agents

## → **Les indemnités de déplacements dans le cadre des missions**

→ **Indemnités pour frais de transport des personnes** (Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié ; décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006)

La collectivité doit indemniser tous les déplacements des agents nécessaires à l'exercice normal de leurs fonctions dès lors que :

- l'agent utilise son véhicule personnel ou les transports en commun
- l'agent justifie d'un ordre de mission valant autorisation
- l'agent adresse un état certifié de chaque déplacement

Les trajets domicile-travail ne peuvent donner lieu à aucun remboursement.

L'agent est indemnisé de ses frais de transport soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux (en cas de transports en commun), soit sur la base d'indemnités kilométriques (en cas d'usage de son véhicule personnel), dont les taux sont fixés par un arrêté ministériel.

Les impôts et taxes liés à l'usage du véhicule ne peuvent en aucun cas donner lieu à remboursement.

Les frais de péages autoroutiers peuvent faire l'objet de remboursement sur pièces justificatives.

– Cas particulier des déplacements effectués à l'intérieur du territoire de la commune commune où s'effectue le déplacement temporaire, de la commune de résidence administrative:

La prise en charge ne peut être effectuée que si l'autorité territoriale le décide, et si la commune est dotée d'un réseau de transports en commun régulier.

La prise en charge est dans ce cas effectuée dans la limite du tarif le moins onéreux du moyen de transport en commun le mieux adapté au déplacement.

– Cas particulier des agents itinérants: Le remboursement peut avoir lieu dans la limite du tarif de l'abonnement le mieux adapté aux déplacements sous réserve qu'il soit source d'économie par rapport à un remboursement organisé dans les conditions du paragraphe précédent. En outre, l'organe délibérant peut déterminer des fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur d'une commune, dotée ou non d'un réseau de transport en commun, au titre desquelles peut être allouée une indemnité forfaitaire. Cette indemnité n'est pas cumulable avec d'autres indemnités ayant le même objet.

Ils bénéficient d'une indemnité annuelle forfaitaire égale à 615€ maximum (arrêté du 20 décembre 2020)

→ **Indemnité pour changement de résidence administrative** (Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001; décret n° 90-437 du 28 mai 1990, arrêté du 26 novembre 2001)

La collectivité doit indemniser des frais de changement de résidence occasionnés par les déplacements des agents à la suite d'une affectation définitive dans une commune différente de celle dans laquelle ils étaient antérieurement affectés et prononcée, soit par la même autorité territoriale dans le cas d'un changement d'affectation, soit par l'autorité de la collectivité d'accueil dans le cas d'une mutation.

Dès lors que l'agent remplit les conditions d'attribution il s'agit d'un droit.

## → La médecine préventive

Les services des collectivités et des établissements doivent disposer d'un service de médecine préventive, soit en créant leur propre service, soit en adhérant aux services de santé au travail interentreprises ou assimilés, à un service commun à plusieurs collectivités ou au service de médecine préventive créé par le CDG.

La commune nouvelle est substituée de plein droit, pour l'exercice de ses compétences, aux anciennes entités dans toutes leurs délibérations et tous leurs actes.

- Si les anciennes communes adhéraient au service de médecine préventive du CDG, la commune nouvelle est réputée y adhérer pour la durée de la convention restante.
- Si aucune commune n'adhérait au préalable au service de médecine préventive du CDG, la nouvelle commune pourra conventionner avec le service à la date de la création de la commune nouvelle.
- Si l'un au moins des anciennes communes n'adhérait pas au service de médecine préventive du CDG, il faut que la commune nouvelle adhère à un seul service de son choix. Dans ce cas, il conviendra de demander aux agents le transfert de leur dossier médical vers le service de médecine préventive retenu pour ceux qui n'y étaient pas rattachés. Il faudra conclure une nouvelle convention après avoir délibéré.

## → La bourse de l'emploi

Afin de publier des offres d'emplois sur Emploi Territorial et de réaliser les déclarations de vacance d'emplois, la commune nouvelle devra demander la création d'un compte sur Net Emploi. Cette demande est à effectuer auprès du service Emploi du CDG28.

## → L'affiliation aux organismes sociaux

La commune nouvelle devra transmettre à ses partenaires son nouveau numéro SIREN et SIRET. Celui-ci est automatiquement attribué par les services du SIRENE dès réception de l'arrêté de création transmis par le Préfet. En ce qui concerne les organismes sociaux, un nouveau numéro d'affiliation sera attribué à la commune nouvelle. Pour ce faire, une demande doit être adressée par courrier aux services de la CNRACL, l'IRCANTEC, l'URSSAF, Pôle emploi et la RAFPT.

### **3- Les mesures à adopter par la commune nouvelle suite au transfert :**

Dans un souci de bonne gestion des ressources humaines, il est essentiel que la commune nouvelle décide d'arrêter un système RH unifié pour l'ensemble des agents.

En effet, **à la date du transfert, il y a un maintien des différentes organisations des ressources humaines en parallèle. Chaque agent obéit aux règles d'organisation édictées par son ancienne commune.**

→ **Chaque gestionnaire RH devra donc être vigilant.**

Cette coexistence peut créer des conflits et des difficultés de management. Pour unifier la gestion des RH, **la commune nouvelle devra donc rapidement délibérer sur :**

- Nouvel organigramme **(après avis du CST)**
- Organisation du temps de travail : 35h ou non, pour qui ?... **(après avis du CST)**
- Instauration de la prime de mobilité le cas échéant **(après avis du CST)**
- Les modalités de mise en œuvre du CET **(après avis du CST)**
- Les autorisations exceptionnelles d'absence **(après avis du CST)**
- Annualisation des cycles de travail (le cas échéant) **(après avis du CST)**
- Adoption du règlement intérieur **(après avis du CST)**
- Les critères d'évaluation pour l'entretien professionnel **(après avis du CST)**
- Prestations dues au titre de l'action sociale **(après avis du CST)**
- Participation employeur à la protection sociale complémentaire **(après avis du CST)**
- Taux de promotion pour les avancements de grade (quotas) **(après avis du CST)**
- Harmonisation du régime indemnitaire (RI) et maintien ou non en cas de maladie (après avis du CST)
- Le document unique de la collectivité **(après avis du CST)**
- Autorisation de temps partiel **(après avis du CST)**
- Indemnisation des frais de déplacement et participation trajets domicile/travail en transport en commun
- Indemnisation des astreintes techniques **(après avis du CST)**
- Le cas échéant sur la création de l'emploi fonctionnel de DGS en fonction du seuil démographique de la commune nouvelle,
- Modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité **(après avis du CST)**
- Délibération sur les IHTS : récupération ou indemnisation des heures supplémentaires **(après avis du CST)**
- Le cas échéant, Délibération de majoration des heures complémentaires **(après avis du CST)**



- *Le cas échéant si plus de 50 agents : composition du futur CST (après avis des organisations syndicales)*
- *Le cas échéant si plus de 200 agents : composition de la future formation spécialisée (après avis des organisations syndicales)*
- +
- **Transferts des conventions existantes** (adhésion contrats groupes du CDG, missions facultatives du CDG, contrats assurance statutaires, convention protection sociale complémentaire.....).
- Le maire de la commune nouvelle **devra également rapidement uniformiser ses Lignes Directrices de Gestion (LDG) en les arrêtant par arrêté après avis du CST**. Ce document est essentiel car il formalise la politique RH de la structure, et conditionne les avancements et promotions des agents.
- Le maire de la commune nouvelle **devra aussi désigner un ou plusieurs assistants de prévention par arrêté**. lettre de cadrage précisant les missions, les moyens et le champ d'intervention de l'assistant devra être établie.

## 4 – Les clés de la réussite :

### → Partir d'un état des lieux :

- **Faire un état sincère de la situation individuelle des agents,**
  - grade, échelon
  - service d'affectation
  - position (activité, disponibilité, maladie, congé parental ....)
  - fonctions exercées totalement ou partiellement dans le service
  - employé ou mis à disposition
  - durée hebdomadaire
  - temps de travail et ses horaires
  - jours sur son CET
  - lieu d'affectation
  - lieu de résidence personnelle
  - rémunération (traitement, NBI, SFT..)
  - régime indemnitaire précis : nature, montant, rythme...
  - montant participation employeur à la protection sociale complémentaire
  - action sociale perçue
  - pluri-employeurs ?



Le CDG met à disposition des collectivités un tableau EXCEL permettant de réaliser un état des lieux précis sur le site [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr) accès extranet à l'emplacement : [Documentation](#) / [mutualisation](#).

Nota : cet état devra **être vérifié par un recensement des pièces matérielles** (arrêtés, contrats ...)

Ce tableau permettra :

- D'établir l'impact de la création de la commune nouvelle pour le personnel
- De dresser un état exhaustif des personnels repris par la commune nouvelle, et de connaître leur sort dans le cadre de la fusion
- De réfléchir à l'harmonisation de la politique de gestion des ressources humaines qui sera retranscrite dans les LDG du maire de la commune nouvelle
- Connaître les missions des agents en vue de la création du nouvel organigramme
- Connaître la situation administrative de chaque agent : position, congés restants, CET à transférer..... pour décider de la nouvelle organisation,
- préparer le budget de la commune nouvelle
- établir un tableau des effectifs à jour pour la commune nouvelle
- mesurer l'impact des déplacements sur le temps de travail et leur coût pour la collectivité et les agents
- **Faire un état sincère de la situation collective des agents,** et notamment :
  - fiches de postes et l'organigramme pour connaître les organisations
  - délibération sur temps de travail
  - délibération sur le régime indemnitaire, les astreintes, les indemnités de régime, modalités de compensation des heures supplémentaires ....
  - délibération sur le CET
  - délibération sur les quotas d'avancement
  - délibération sur les autorisations d'absences
  - délibération sur le temps partiel
  - délibération sur les frais de déplacement<sup>4</sup>

- délibération sur les critères d'évaluations de l'entretien professionnel
- délibération sur la protection sociale complémentaire
- délibération sur l'action sociale
- délibérations créant et supprimant les postes
- chaque tableau des effectifs de la commune (mention de l'ensemble des postes créés pourvus ou non).....
- règlement intérieur
- délibération arrêtant la date de la journée de solidarité,
- les horaires de travail et obligations de service des agents mis en place en fonction des besoins du service, comme par exemple les horaires et jours d'ouverture des services au public, modalités de repos et de pause, nombre de congés.....),
- arrêté fixant les LDG de chaque commune
  - **Recenser les contrats liés aux personnels (date de début et de fin, conditions de résiliation), et notamment :**
    - Contrat assurance groupe statutaire (et protection juridique le cas échéant)
    - Contrat de participation à la protection sociale complémentaire
    - Adhésion Pôle Emploi pour les agents contractuels
    - Mandat au CDG pour les contrats collectifs
    - Conventions de mise à disposition.....

Cet état permettra de recenser l'ensemble des partenaires à prévenir de la substitution, et de préparer les délibérations et avenants de transferts qui seront conclus par la commune nouvelle

L'adhésion à Pole Emploi devra obligatoirement être renouvelée par la commune nouvelle.

De même, cette dernière devra effectuer les modifications d'identification auprès des différents organismes (URSAFF, CNRACL....)

#### → **Anticiper la mise en œuvre pour être prêt le jour J**

- Saisir les instances consultatives par les anciennes communes (cf. SUPRA)
- Anticiper la rédaction des actes qui seront pris par la commune nouvelle (arrêtés de transfert, avenant, et arrêté de détachement.....)
- Anticiper l'accueil des agents concernés dans la commune nouvelle (bureaux, outils, guide de procédures.....)
- le cas échéant, rencontrer les organisations syndicales pour préparer les élections professionnelles à intervenir, définir le calendrier et préparer les délibérations et arrêtés qui devront être pris par la commune nouvelle pour lancer les élections professionnelles

#### → **Se projeter**

- **Définition du budget de la commune nouvelle**
  - rémunérations actuelles
  - impact de l'harmonisation du RI
  - impact de la politique d'avancement de grade et promotion lors de la rédaction des nouvelles LDG
  - impact maintien du régime indemnitaire en cas de maladie
  - impact des remboursements des frais de déplacement
  - impact harmonisation participation protection sociale complémentaire
  - impact d'une éventuelle prime de mobilité.....
- **Établissement du nouvel organigramme** de la commune nouvelle (après avis CST)
  - Les affectations : qui sur quelle fonction ?
  - Quelles conséquences géographique et financière pour les agents ?
  - Identification de la chaîne de hiérarchie pour notamment identifier les supérieurs hiérarchiques directs chargés de mener les entretiens professionnels
- **Mise à jour des fiches de postes** le cas échéant (liens hiérarchiques et fonctionnels modifiés, et le cas échéant missions modifiées, lieu d'affectation...) et notification aux agents

Nota : mesurer l'impact des changements sur l'attribution de la NBI

- **Définir les nouvelles pratiques de fonctionnement et procédures à formaliser** le cas échéant :
  - Procédures internes,
  - Délégation de signature...
  - Gestion du courrier : qui ouvre, qui distribue
  - Système de validation des congés annuels
  - Gestion des arrêts maladie

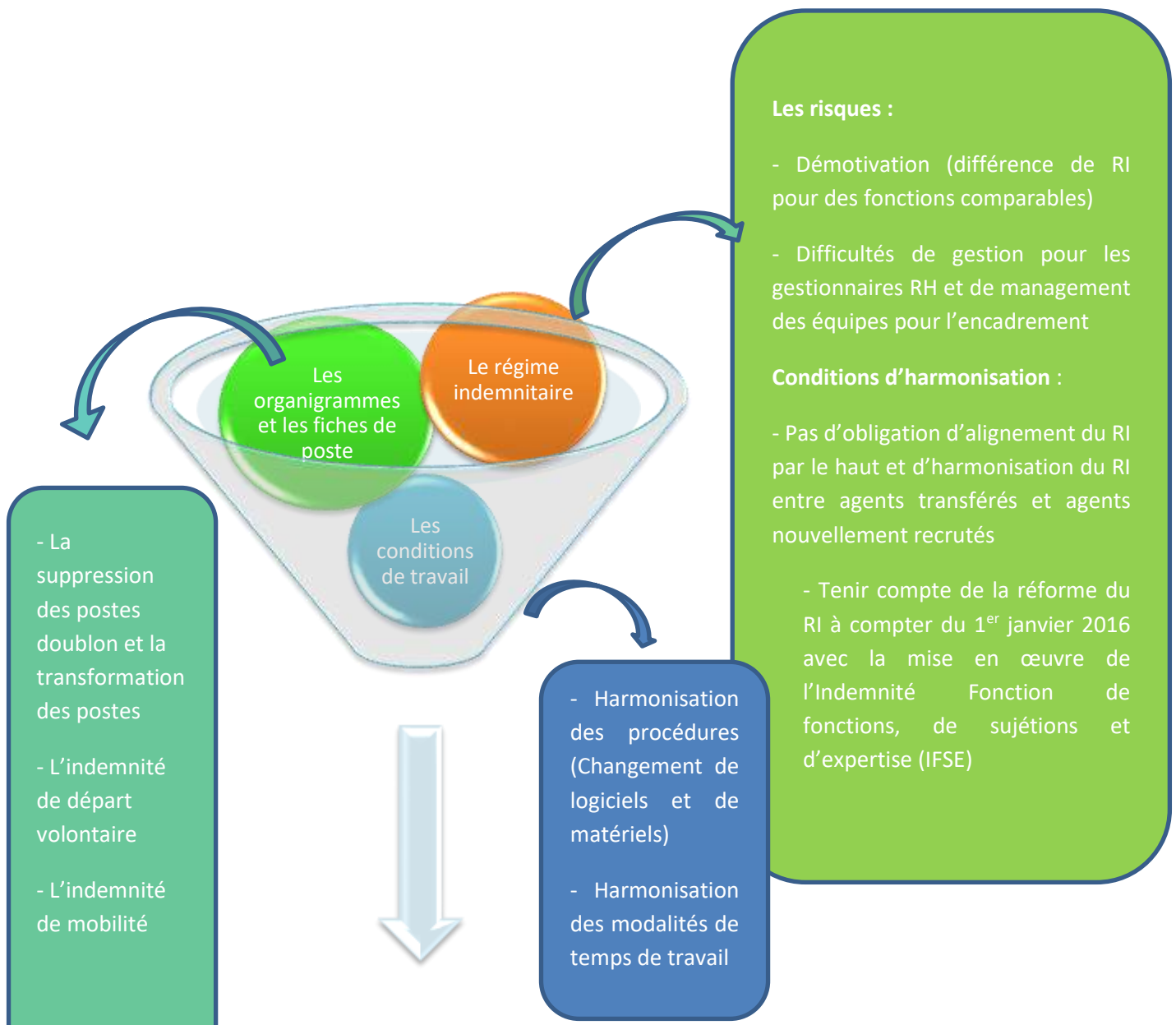
→ **Accompagner le changement par le dialogue**

- Recenser tous les acteurs sur le territoire et les impliquer dans le projet
- Identifier les situations à risque et favoriser un accompagnement spécifique
- Rassurer les agents en communiquant régulièrement et assez tôt :
  - Notes
  - RDV collectifs ou individuels....

→ **Créer une culture commune**, notamment en harmonisant la gestion des ressources humaines.

**Pour la gestion des carrières avec le CDG 28 :**

- Pensez à communiquer rapidement au CdG 28 les « actes de changement d'employeur suite à fusion » des agents,
- Il est souhaitable de procéder aux évaluations annuelles avant la fusion
- Dans la mesure où le CdG 28 a transmis avant la fusion, à chaque commune, les tableaux de propositions d'avancements de grade et d'échelon pour l'année N +1, **il appartient à la commune nouvelle de renvoyer l'ensemble des tableaux des anciennes communes**, complétés et signés aux dates fixées.



- La suppression des postes doublon et la transformation des postes
- L'indemnité de départ volontaire
- L'indemnité de mobilité

**Les risques :**

- Démotivation (différence de RI pour des fonctions comparables)
- Difficultés de gestion pour les gestionnaires RH et de management des équipes pour l'encadrement

**Conditions d'harmonisation :**

- Pas d'obligation d'alignement du RI par le haut et d'harmonisation du RI entre agents transférés et agents nouvellement recrutés
- Tenir compte de la réforme du RI à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 avec la mise en œuvre de l'Indemnité Fonction de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

- Harmonisation des procédures (Changement de logiciels et de matériels)
- Harmonisation des modalités de temps de travail

**Dialogue social**

**avec les représentants du personnel dans le cadre de groupes de travail et en séance du Comité technique**