

CONSEQUENCES SUR LE PERSONNEL D'UN TRANSFERT DE COMPÉTENCE DE LA COMMUNE A UN ETABLISSEMENT PUBLIC DE COOPERATION INTERCOMMUNAL (EPCI)

REFERENCES JURIDIQUES :

- Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) dont :
 - Article L 5211-4-1 du CGCT
 - Article L 5111-7 du CGCT
- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984

A noter :

Cette fiche ne traite pas des situations en cas :

- de dissolution d'un syndicat de communes
- de fusion d'EPCI
- de retrait d'une commune d'un EPCI
- de dissolution d'un syndicat mixte
- d'extension d'un syndicat mixte

Dans le cadre de l'intercommunalité, les communes sont amenées à se dessaisir de certaines compétences au profit des EPCI. Le Code Général des Collectivités Territoriale (CGCT) régleme le sort du personnel en cas de transfert d'une commune vers un EPCI.

DIFFERENCE ENTRE UN TRANSFERT PARTIEL INTEGRAL DE COMPÉTENCE ET UN TRANSFERT PARTIEL DE COMPÉTENCE

Les règles régissant les incidences d'un transfert de compétence sur le personnel sont différentes selon que le **transfert de la compétence** est intégral ou partiel :

→ Un transfert intégral de la compétence signifie que la commune se dessaisie de la totalité d'une de ses compétences. Le transfert intégral de compétence d'une commune vers un EPCI entraîne donc le transfert du ou des services chargés de la mise en œuvre de la compétence transférée ainsi que le transfert du personnel qui exerce ses missions au sein du ou des services transférés. Les modalités pratiques du transfert des agents varient selon les conditions d'exercice de leur activité.

→ Un transfert partiel de compétence signifie que la commune conserve une partie de la compétence. Dans le cas d'un transfert partiel d'une compétence entre une commune et un EPCI, la commune peut, afin de favoriser la bonne organisation des services, conserver tout ou partie du ou des services concernés par le transfert partiel de compétence. Le service communal concerné est alors mis à disposition de l'EPCI en tout ou partie pour l'exercice de la partie de compétence transférée.

I – EN CAS DE TRANSFERT INTEGRAL DE LA COMPETENCE

Tableau introductif synthésisant la situation des agents totalement affectés au service transféré :

COMPETENCE	SERVICE	SORT DES AGENTS (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, contractuels de droit privé)	
Transfert total de la compétence	Transfert du service ou de la partie du service concerné	Agents exerçant à 100% ses fonctions dans le service transféré	Transfert automatique
		Agent n'exerçant pas totalement ses fonctions dans le service transféré (agents polyvalent)	Transfert peut être proposé par la commune En cas de refus du transfert par l'agent : mise à disposition de plein droit à titre individuel sans limitation de durée (L 5211-4-1 I du CGCT)
			Transfert non proposé par la collectivité d'origine et conservation de l'agent à 100 % au sein de ses services (nouvelle affectation, nouvelles missions et nouvelle fiche de poste à donner à l'agent) Recrutement à prévoir pour l'EPCI (et/ou possibilité de mise à disposition de certains agents de la commune avec leur accord

A – Cas des agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré

1) Le sort des agents

En application de l'article L 5211-4-1 du CGCT, le transfert de compétences entraîne **le transfert automatique et de plein droit** des agents qui remplissent en totalité leurs missions dans le service transféré à l'EPCI, **dans les mêmes conditions de statut et d'emploi**. Ainsi, **les agents sont maintenus dans leur situation administrative antérieure** (grade, carrière et position en cours pour les fonctionnaires ; nature et durée de l'engagement pour les agents contractuels).

Il s'agit d'un transfert obligatoire, que l'agent ne peut pas refuser.

Il a lieu à la date du transfert de compétence.

Ces dispositions sont applicables **à l'ensemble des agents**, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels (de droit public ou de droit privé), et quel que soit leur position administrative (activité, congés maladie ou maternité, disponibilité d'office...).



En effet, selon un arrêt du Conseil d'Etat n°369533 du 10 octobre 2014, un agent public peut faire l'objet d'un transfert au sein d'un EPCI en application de l'article L 5211-4-1 du CGCT **alors même qu'il bénéficie d'un congé pour maladie ou d'un congé pour accident de service**, à la date du transfert de compétences. En effet, l'agent doit être regardé comme remplissant en totalité ses fonctions dans le service ou la partie de service concerné par le transfert de compétences, en dépit de l'interruption d'activité qui résulte de son congé légal. Dans cette hypothèse, il revient à l'EPCI, nouvel employeur, de verser au fonctionnaire son traitement et, le cas échéant, de pourvoir à son reclassement en cas d'inaptitude temporaire ou définitive consécutive au congé de maladie ou à l'accident de service.

A noter :

Au regard d'un arrêt de la Cour Administrative d'Appel de Marseille n°09MA02601 du 11 octobre 2011, les agents en disponibilité pour convenances personnelles peuvent ne pas être transférés automatiquement auprès de l'EPCI. Ils sont, dans ce cas, maintenus dans la commune d'origine.

Toutefois, cette exception ne s'applique pas en cas de dissolution d'un EPCI : tous les agents, quel que soit leur position administrative, doivent, dans ce cas, être transférés.

Afin que la situation administrative pour les agents concernés soit claire, pour matérialiser le changement d'employeur, du fait du transfert, il est nécessaire d'établir un arrêté individuel de nomination suite à transfert pour les fonctionnaires ou un avenant pour les contractuels, avant la date effective du transfert. Cet arrêté individuel (ou avenant) devra ensuite être notifié à chacun des agents concernés.

De même, il est fortement recommandé de transmettre aux nouveaux personnels arrivant le règlement intérieur de l'EPCI et son organigramme afin qu'ils connaissent les règles de fonctionnement et de gestion (temps de travail, congés annuels....).



NOTA : Les contrats et conventions établis par l'ancienne structure perdurent jusqu'à leurs termes au sein de l'EPCI reprenant la compétence, à charge pour l'EPCI d'informer les partenaires du changement par le biais d'un avenant de transfert.

2) La procédure à suivre lors d'un transfert de personnel

L'article L 5211-4-1 du CGCT précise que les modalités du transfert font l'objet d'une délibération conjointe de la commune adhérente et de l'EPCI. Cette délibération doit être prise après **établissement d'une fiche d'impact** décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux contractuels concernés, qui devra être annexée à chaque délibération. Les accords conclus préalablement sont annexés à la délibération.



Un modèle de délibération accompagné d'une proposition de fiche d'impact est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion www.cdg28.fr, dans l'extranet : rubriques : « documentation » / « mutualisation, transfert, fusion » / « transfert de personnel à EPCI ».

A noter : Instances à saisir

La délibération et ses annexes sont soumises **à l'avis préalable** du ou des Comités Techniques (CT) compétents (*CT intercollectivités si la collectivité à moins de 50 agents et CT local si la collectivité a plus de 50 agents*). Chaque structure impactée par le transfert doit transmettre un dossier (communes et EPCI).

La Commission Administrative Paritaire (CAP) n'a pas à être saisie, par la collectivité d'origine, avant le transfert de son personnel vers l'EPCI. En revanche, une fois le transfert opéré, l'EPCI devra saisir la CAP, pour avis préalable, s'il modifie substantiellement la situation d'un ou plusieurs fonctionnaires transférés (changement de lieu de travail, changement de responsabilité, changement conséquent de missions, perte de la NBI ...).

Tableau récapitulatif des étapes à suivre pour le transfert du personnel :

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Etat des lieux des agents affectés à la compétence transférée, établi en concertation		<p>Recensement de leur nombre, de la répartition de leurs fonctions à effectuer, leurs droits acquis (régime indemnitaire, prime de fin d'année...) sous forme de tableau.</p> <p><i>Ces informations sont indispensables pour réaliser la fiche d'impact, et la rédaction par l'EPCI des délibérations de transfert ou de création de poste et des actes individuels de transfert.</i></p>
Réalisation d'une fiche d'impact commune, établie en concertation		<p>Elle décrit les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des agents (cf. modèle sur l'extranet du CDG 28 dans la rubrique : « documentation » / « mutualisation – transfert – fusion »)</p>
Saisine du Comité Technique (CT) compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le transfert des agents et sur la suppression des postes des agents transférés à l'EPCI à la date du transfert	Saisine du Comité Technique compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le transfert des agents	<p>Le CT de chacune des collectivités doit émettre un avis préalable (avant la date du transfert). Il s'agit d'un avis simple mais obligatoire.</p> <p><u>Le dossier de transfert à présenter au CT devra notamment comprendre :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- Arrêté préfectoral actant le transfert si déjà pris- Description du transfert- Projet de délibération de transfert (compétence et personnel)- La fiche d'impact <p><u>Joindre à la saisine pour la collectivité d'origine : les suppressions de poste consécutives au transfert :</u></p> <ul style="list-style-type: none">- L'imprimé de suppression de poste (cf. formulaire sur le site du CDG 28 dans la rubrique instance)-

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Délibérations conjointes sur le transfert de compétence et de personnel (joindre la fiche d'impact en annexe)		Pour acter le transfert de compétence et ses modalités. Dans cette délibération, pour l'EPCI, possibilité de créer les postes pour éviter la délibération de création de poste.
Délibération de suppression des postes des agents transférés	Délibération créant les emplois au tableau des effectifs (en cas de nouveaux besoins – si poste non créé) (elle précisera les grades et durée de service)	
	Déclaration des vacances d'emplois sur la plateforme AGIRHE	
Arrêtés individuels de radiation des effectifs à la date du transfert (signature et notification aux agents) Copie au CdG, préfecture et trésorerie	Arrêtés ou avenants de transfert (signature et notification aux agents) Copie au CdG, préfecture et trésorerie + fiches de postes transmises aux agents	Les arrêtés de transfert mentionnent à titre individuel les garanties accordées aux agents (maintien du régime indemnitaire si plus favorable, montant de la participation à la complémentaire.) <i>Pour établir ses actes, il est important que l'EPCI demande préalablement à la collectivité d'origine la copie des derniers arrêtés/contrats/avenant fixant la situation de l'agent – attention aux avancements de grade qui pourraient avoir lieu après la CAP de juin</i> Avant de prendre les arrêtés de radiation, la collectivité d'origine devra s'assurer que l'EPCI a pris les actes de transfert
	Informations des partenaires: caisses de retraite, URSSAF (déclaration unique d'embauche, assureur ...)	Changement des affiliations des agents...
	Saisine de la CAP , le cas échéant	Avant toute modification de la situation individuelle de l'agent (changement de lieu de travail, changement de responsabilité.....)



Plusieurs supports sont accessible sur le site du Centre de Gestion, dans l'extranet : rubrique « documentation » / « mutualisation, transfert, fusion » :

- PowerPoint de présentation relatif au SDCI de septembre 2016
- Modèles de délibération, de fiche d'impact, d'actes de transfert ou de mise à disposition
- Tableau permettant l'état des lieux préalable du personnel

B – Cas des agents exerçant pour partie seulement leurs fonctions dans le service transféré (agents polyvalents)

1) Le sort des agents

Pour les fonctionnaires et les agents contractuels exerçant pour partie leurs fonctions dans un service transféré (ex : agents polyvalents) : à la lecture de l'article L 5211-4-1 du CGCT, la commune dispose de la faculté de proposer aux agents leur transfert à l'EPCI (il s'agit d'une possibilité pour la commune et non d'une obligation).

Dès lors, deux cas de figure peuvent se présenter :

- **Soit la commune propose aux agents partiellement affectés au service transféré leur transfert au sein de l'EPCI :**

→ **En cas d'accord des agents**, ceux-ci sont transférés à l'EPCI.

Dans ce cas, la procédure de transfert est identique à celle applicable aux agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré (cf. partie A ci-dessus).

Il s'agira en général d'un transfert partiel de l'agent pour les seules missions rattachées à la compétence transférée. L'agent aura alors deux employeurs et deviendra « intercommunal » s'agissant du déroulement de sa carrière. Un arrêté de changement de durée de service sera établi, après avis du Comité Technique, par la collectivité d'origine en parallèle avec l'arrêté de nomination suite à transfert pris par l'EPCI.

A noter :

Pour éviter la pluralité d'employeurs, il est possible, si les deux collectivités sont d'accord, de proposer un transfert total, avec possibilité pour les agents titulaires et les agents contractuels recrutés pour une durée indéterminée (CDI) d'être mis individuellement à disposition de la collectivité d'origine, dans le cadre des dispositions de droit commun (article 61 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984) pour effectuer les missions qu'ils exerçaient et qui ne sont pas rattachés à la compétence transférée.

Cette alternative ne sera, toutefois, pas possible pour les agents stagiaires ou en contrat à durée déterminée (CDD).

→ **En cas de refus du transfert**, les agents sont individuellement et de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition auprès de l'EPCI, pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré.

L'employeur reste la collectivité d'origine. Ainsi, les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI le temps de la mise à disposition.

La gestion de la carrière de l'agent (rémunération, pouvoir disciplinaire, gestion du dossier, etc...) relève, dans ce cas, de la collectivité d'origine. Une convention de mise à disposition conclue entre l'EPCI et la collectivité d'origine règle les modalités de la mise à disposition. S'agissant des modalités de remboursement des frais de fonctionnement devant être prévues dans le cadre de cette convention, il conviendrait de s'inspirer des règles fixées par l'article D 5211-16 du CGCT .

A noter :

Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition individuelle prévue à l'article 61 de la loi n° 84-53 du 24 janvier 1984 car l'agent ne peut pas la refuser s'il a refusé le transfert.



Pour faciliter la gestion du personnel affecté à la compétence transférée, il est dans l'intérêt des collectivités que l'agent choisisse le transfert

A titre d'exemple : en cas d'arrêt de l'agent mis à disposition, la collectivité d'origine ne pourra pas recruter un CDD pour le mettre à disposition de l'EPCI, puisqu'un CDD ne peut être mis à disposition individuellement. Il appartiendra donc à l'EPCI d'y pallier en créant un besoin temporaire.

- **Soit la commune ne propose pas aux agents partiellement affectés au service transféré leur transfert au sein de l'EPCI :**

Si cette option est envisagée, les agents demeurent agents de la collectivité d'origine. Une nouvelle affectation devra être trouvée au sein de la commune afin d'occuper les agents pour la partie des fonctions transférées à l'EPCI. De nouvelles missions correspondant à leur grade devront être confiées aux agents concernées. Les fiches de postes devront être revues en conséquence.



Si cette nouvelle affectation a pour conséquence de modifier substantiellement la situation d'un ou plusieurs fonctionnaires (changement de lieu de travail, changement de responsabilité, changement conséquent de missions, perte de la NBI ...), la CAP devra être consultée avant la prise d'effet du changement et une déclaration de vacance d'emplois (DVE) devra être effectuée.

L'EPCI devra prévoir des créations de poste par délibération et lancer les recrutements pour disposer du personnel nécessaire à la réalisation des missions transférées.

Cependant, les agents communaux pourront, néanmoins, dans le cadre des dispositions de droit commun (article 61 de la loi du 26 janvier 1984), après avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP), être mis, individuellement, 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 (c'est-à-dire l'agent, la commune et l'EPCI). Dans cette situation, l'agent peut refuser la mise à disposition et y mettre fin à tout moment.

A noter :

Dans ce cas, la mise à disposition individuelle de droit commun est impossible pour un agent stagiaire ou un agent contractuel en CDD.

2) La procédure à suivre lors du transfert de personnel



Chacune des structures impactées (EPCI et communes) par le transfert devra transmettre un dossier global au Comité Technique. La fiche d'impact et la délibération transmises, par chacune des collectivités concernées, devront inclure l'ensemble des situations, qu'il s'agisse d'un agent transféré totalement ou d'un agent transféré partiellement.

En cas de transfert, ce sont les mêmes dispositions que pour un agent transféré totalement : c'est l'article L 5211-4-1 du CGCT qui s'applique (saisine du Comité Technique, établissement d'une fiche d'impact et établissement d'une délibération de la commune et établissement d'une délibération de l'EPCI).

En cas de mise à disposition de plein droit, individuelle et sans limitation de durée, une convention de mise à disposition devra être établie.

Tableau récapitulatif des étapes à suivre pour le transfert d'un agent partiellement transféré (lorsque la commune a proposé le transfert et que l'agent l'a accepté) :

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Etat des lieux des agents affectés à la compétence transférée, établi en concertation		Recensement de leur nombre, de la répartition de leurs fonctions à effectuer, leurs droits acquis (régime indemnitaire, prime de fin d'année...) sous forme de

Conséquence du transfert de compétence pour le personnel

Pôle Conseil en Ressources Humaines - Centre de Gestion d'Eure et Loir – Créé en Août 2018 – MAJ nov 2021

7/21

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
<p align="center">Saisine du Comité Technique (CT) compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le transfert des agents et sur la modification du temps de travail des postes occupés</p>	<p align="center">Saisine du Comité Technique compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le transfert des agents</p>	<p>tableau.</p> <p>Le CT doit émettre un avis préalable (avant la date du transfert). Il s'agit d'un avis simple mais obligatoire.</p> <p><u>Le dossier de transfert à présenter au CT devra notamment comprendre :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Arrêté préfectoral actant le transfert si déjà pris - Description du transfert - Projet de délibération de transfert (compétence et personnel) - La fiche d'impact <p><u>La collectivité d'origine devra aussi soumettre les suppressions de postes consécutives à la modification de la durée de service en joignant :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - L'imprimé de suppression/création de poste (cf. formulaire sur le site du CDG 28 dans la rubrique instance) - Accord de l'agent sur le transfert partiel
<p align="center">Délibérations conjointes sur le transfert de compétence et de personnel (joindre la fiche d'impact en annexe)</p> <p align="center">Transmission à la préfecture</p>		<p>Pour acter le transfert de compétence et ses modalités.</p> <p>Dans cette délibération, pour l'EPCI, possibilité de créer les postes pour éviter la délibération de création de poste.</p>
<p align="center">Délibération de suppression / création de poste à la date du transfert</p> <p>Transmission à la préfecture</p>	<p align="center">Délibération créant les emplois au tableau des effectifs (si nouveau besoin – si poste non créé)</p> <p align="center">(elle précise les grades et durée de service)</p>	
<p align="center">Déclaration des vacances d'emplois sur la plateforme AGIRHE</p>	<p align="center">Déclaration des vacances d'emplois sur la plateforme AGIRHE</p>	
<p align="center">Arrêtés de changement de durée de service ou avenants suite à transfert (signature et notification aux agents)</p> <p align="center">Copie des arrêtés et avenants au CDG, à la Préfecture et à la trésorerie</p>	<p align="center">Arrêtés ou avenants de transfert (signature et notification aux agents)</p> <p align="center">Copie des arrêtés et avenants au CDG, à la Préfecture et à la trésorerie</p> <p align="center">+ fiches de postes transmises aux agents</p>	<p>Les arrêtés de transfert mentionnent à titre individuel les garanties accordées aux agents (maintien du régime indemnitaire si plus favorable, montant de la participation à la complémentaire.)</p> <p>Avant de prendre les arrêtés de changement de durée de service, la collectivité d'origine devra s'assurer que l'EPCI a pris les actes de transfert</p>

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
	Informations des partenaires: caisses de retraite, URSSAF (déclaration unique d'embauche, assureur ...)	Changement des affiliations des agents...
	Saisine de la CAP, le cas échéant	Avant toute modification de la situation individuelle de l'agent (changement de lieu de travail, changement de responsabilité ...)

Tableau récapitulatif des étapes à suivre en cas de mise à disposition individuelle de plein droit d'agents exerçant partiellement leur fonction dans le service transféré (lorsque l'agent a refusé la proposition de transfert de la commune) :

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Etat des lieux des agents affectés à la compétence transférée, établi en concertation		Recensement de leur nombre, de la répartition de leurs fonctions à effectuer, leurs droits acquis (régime indemnitaire, prime de fin d'année ...) sous forme de tableau.
Etablissement du projet de la convention de mise à disposition individuelle de plein droit, établie en concertation (modèle sur le site du CDG)		S'agissant des modalités de remboursement des frais de fonctionnement devant être prévues dans le cadre de cette convention, il convient de s'inspirer des règles fixées par l'article D.5211-16 du CGCT
Saisine du Comité Technique (CT) compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le sort des agents (mise à disposition individuelle de plein droit)	Saisine du Comité Technique (CT) compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur le transfert de compétence et le sort des agents (mise à disposition individuelle de plein droit)	Le CT doit émettre un avis préalable (avant la date du transfert). Il s'agit d'un avis simple mais obligatoire. <u>Le dossier de transfert à présenter au CT devra notamment comprendre :</u> <ul style="list-style-type: none"> - arrêté préfectoral actant le transfert - description du transfert - projet de délibération de transfert (+ <i>fiche impact si transfert d'agents en plus</i>) - Lettre des agents refusant le transfert
Saisine de la CAP sur la mise à disposition individuelle de plein droit des agents refusant le transfert		Avis non prévu par les textes mais <u>recommandé</u> comme un avis préalable (avant la date du transfert) - si modification substantielle <u>Joindre à la saisine :</u> <ul style="list-style-type: none"> - imprimé de saisine de la CAP - projet de convention de mise à disposition individuelle - projet d'arrêté individuel de mise à disposition

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Délibérations conjointes sur le transfert de compétence et de personnel (joindre la fiche d'impact en annexe)		Pour acter le transfert de compétence et ses modalités
Délibération approuvant la convention de mise à disposition individuelle de plein droit Et signature de la convention Transmission à la préfecture	Délibération approuvant la convention de mise à disposition individuelle de plein droit Et signature de la convention	
Arrêté individuel de mise à disposition de plein droit (signature et notification agent)		
Copie au CDG et trésorerie		

C – Les impacts du transfert générés sur la situation des agents (transfert total ou partiel)

1) Les garanties accordées aux agents transférés (transfert total ou partiel)

L'article L 5111-7 du CGCT accorde plusieurs garanties aux agents faisant l'objet d'un transfert automatique dans le cadre de l'intercommunalité :

Pas de perte de leur emplois à la date du transfert : Les fonctionnaires (stagiaires et titulaires) sont transférés sur le grade, l'échelon et l'ancienneté détenus dans leur ancienne structure, et les contrats des agents contractuels se poursuivent jusqu'à leur terme. Ils conservent également la durée hebdomadaire de leur emploi (CE n° 361665 du 10 décembre 2015).

- Pas de perte de rémunération à la date du transfert :

- Les agents conservent le régime indemnitaire (le montant) dont ils bénéficiaient dans leur ancienne structure si celui-ci est plus favorable que celui de la nouvelle structure et le cas échéant, ils conservent à titre individuel la prime relevant de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (prime dite de fin d'année) instituée, par délibération, avant la loi du 26 janvier 1984.

A noter :

Les agents transférés peuvent, s'ils préfèrent, renoncer à leur régime indemnitaire antérieur et opter pour celui de l'EPCI.

- Les agents conservent temporairement le maintien de la participation employeur (montant) au titre de la protection sociale complémentaire (santé et/ou prévoyance) jusqu'au terme du contrat puisque le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but

Conséquence du transfert de compétence pour le personnel

Pôle Conseil en Ressources Humaines - Centre de Gestion d'Eure et Loir – Créé en Août 2018 – MAJ nov 2021

10/21

d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme.

- De même, les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre d'un label prévu au même article 88-2.

Ces garanties spécifiques devront être mentionnées dans la délibération de transfert et les actes individuels de transfert (maintien du régime indemnitaire si l'agent y a intérêt, maintien de la participation employeur à la protection sociale complémentaire ...).

A noter : Spécificité pour les agents transférés partiellement

Au moment du transfert, les garanties accordées aux agents sont les mêmes que celles accordées aux agents transférés totalement (pas de perte de rémunération ...). Pour l'avenir, l'EPCI pourra harmoniser le régime indemnitaire, le cas échéant.

Toutefois, dès lors que les agents concernés ont le statut d'agent intercommunal, ils auront, de ce fait, deux employeurs : ils seront donc assujettis aux organisations internes de chacun de leurs employeurs (horaires de travail, congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence ...).



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 de transfert de compétence. Cette dernière peut être accordée aux agents qui changent de lieu de travail lorsque la distance aller-retour entre la résidence familiale et ce nouveau lieu de travail est augmentée d'au moins 20 kilomètres.

Le versement de cette prime, facultative, nécessite au préalable une délibération, après avis du Comité Technique (cf. fiche thématique du CdG 28 et modèle de délibération accessibles sur le site Internet du Centre de Gestion dans l'extranet).

2) Les conséquences du transfert des agents (transfert total ou partiel)

	<u>Au moment du transfert</u>		Observations
	Acquis	Non acquis	
Employeur		X Sauf pour l'agent affecté pour partie	Le transfert n'est pas soumis à l'accord de l'agent affecté totalement sur la compétence transférée. L'agent changera d'employeur et devra respecter la gouvernance et l'autorité hiérarchique de l'EPCI.

	<u>Au moment du transfert</u>		Observations
	Acquis	Non acquis	
Conditions de statut et d'emploi	X		<p>Les fonctionnaires et les agents contractuels relèvent de la collectivité d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs à la date du transfert :</p> <p><u>Fonctionnaires</u> : grade, échelon, indice de rémunération, statut (<i>stagiaire ou titulaire</i>), quotité de travail, position. <u>Contractuels</u> : nature des fonctions, durée de l'engagement (CDD ou CDI), niveau de rémunération, quotité hebdomadaire. – pas résiliation possible pour ce motif avant le terme du contrat</p> <p>Cependant, les agents ne bénéficient pas d'un droit au maintien de leurs missions et responsabilités. L'agent devra respecter l'organigramme et la fiche poste fournie par l'EPCI.</p> <p>Après le transfert, l'EPCI pourra décider un changement d'affectation en interne (pour un fonctionnaire : après avis de la CAP si modification substantielle pour un fonctionnaire – pour un contractuel : dans le respect la procédure de transformation d'un élément substantiel du contrat (rémunération, lieu affectation, durée hebdomadaire...) prévue à l'article 39-4 du décret 88-145 de 15 février 1988.</p> <p>L'EPCI pourra aussi décider un changement de la durée hebdomadaire de service dans le respect de la réglementation applicable (notamment : avis préalable du Comité Technique et accord préalable de l'agent dans la majorité des cas).</p>
Régime indemnitaire	X Si plus favorable		<p>Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire (montant) qui leur était applicable. Il est conseillé de formaliser la conservation du régime indemnitaire dans les actes de transferts et dans la délibération de transfert.</p> <p>Si l'EPCI n'accorde pas de régime indemnitaire (RI), il devra mettre en place le RIFSEEP pour pouvoir garantir aux agents le RI maintenu.</p> <p>Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire. Elle pourra également revoir le montant du RI selon les conditions d'attributions fixées par l'EPCI.</p>
Avantages collectivement acquis créé avant 1984 (<i>article 111 de la loi n° 84-53</i>) Ex: 13 ^{ème} mois	X Si plus favorable		<p>Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.</p> <p>Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour supprimer ces avantages acquis.</p>

	<u>Au moment du transfert</u>		Observations
	Acquis	Non acquis	
Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) <i>Uniquement pour les fonctionnaires</i>		X	Si les agents ne remplissent pas les conditions d'octroi dans leur nouvelle structure, la NBI ne devra pas être maintenue. La NBI ne sera conservée que si les nouvelles missions confiées par l'EPCI y ouvrent droit.
Protection sociale complémentaire	X		Le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour une convention de participation : maintien temporaire du montant jusqu'au terme du contrat et avenant à prévoir avec organisme par EPCI. Les agents conservent le bénéfice des participations qui leur étaient applicables au titre de la labellisation. Par la suite, la collectivité d'accueil pourra, si elle l'estime opportun, à nouveau délibérer pour harmoniser la protection sociale complémentaire.
Action sociale <i>Ex : Pass Eurélien, CNAS, tickets resto...</i>		X	Pas de droit au maintien : application de la politique de l'EPCI. Cependant, si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au moins 50 agents, l'EPCI doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique (Article L 5111-7 II du CGCT)
Rythme de travail et emploi du temps		X	Les agents devront respecter les règles d'aménagement du temps de travail, le planning et les horaires définis par l'EPCI. Pas de droit au maintien de l'attribution des astreintes et heures supplémentaires. Cela dépendra de l'organisation et des besoins de l'EPCI. Pas de droit au maintien des conditions d'attribution des autorisations exceptionnelles d'absences. Les agents appliqueront celles définies par l'EPCI.
Lieu de Travail		X	Pas de droit au maintien de son lieu de travail. Possible changement après avis de la CAP. Possible compensation par une indemnité de mobilité (L 5111-7 du CGCT)
Congés annuels	X		Les agents sont transférés avec leur reliquat de congés annuels non pris. Mais ils n'ont aucun droit acquis au maintien d'une attribution antérieure de congés supplémentaires fondée sur un usage de l'administration et non prévu réglementairement.

	<u>Au moment du transfert</u>		Observations
	Acquis	Non acquis	
Compte épargne-temps (CET)	X		Les agents conservent leurs droits accumulés au titre du CET et du CPF et peuvent les faire valoir auprès de l'EPCI. En revanche, les droits individuels seront utilisés selon les conditions définies par l'EPCI.
Compte personnel de formation (CPF)	X		

Les autres conséquences suite au transfert :

- **L'EPCI devra rapidement délibérer sur :**
 - Mise à jour de l'organigramme (**après avis du CT/ futur CST**)
 - Instauration de la prime de mobilité le cas échéant (**après avis du CT/ futur CST**)
- **Le cas échéant, création d'un Comité Technique et un Comité d'hygiène et de sécurité des conditions de travail**
 - **Si dépassement du seuil de 50 agents** (ayant la qualité d'électeur au sens de l'article 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985), il lui faudra **créer un CT propre et un CHSCT propre (à partir de décembre 2022 d'un comité social territorial (CST).**
 - Leur mise en place devra s'effectuer dans le respect des délais fixés par la réglementation.
- **Le cas échéant, nouvelles élections professionnelles au CT en cas d'augmentation de 20 % des effectifs (à partir de décembre 2022 au comité social territorial (CST).**
- **Possibilité de faire des CT et CHSCT communs EPCI/Commune par délibérations concordantes si l'effectif global atteint au moins 50 agents**
- **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.

3) Les conséquences de la mise à disposition pour les agents ayant refusé le transfert

Conséquences de la mise à disposition	
Employeur	Pas de changement : collectivité d'origine Mais il devra respecter l'autorité hiérarchique de l'EPCI pour les missions qu'il assure pour lui dans le cadre de la mise à disposition
Le pouvoir disciplinaire	Pas de changement : collectivité d'origine L'EPCI pourra adresser des rapports au maire pour qu'il agisse en cas de fautes commises lors de l'exercice de ses missions auprès de l'EPCI.
Conséquences de la mise à disposition	

Conditions de statut et d'emploi	<p>Pas de changement</p> <p>Mais l'agent ne peut s'opposer à la mise à disposition individuelle liée au transfert.</p> <p>Il devra respecter les fiches de postes établies par chaque structure.</p>
Rémunération (Régime indemnitaire + avantages collectivement acquis + NBI)	<p>Pas de changement : elle est versée par la collectivité d'origine</p> <p>La collectivité d'origine sera remboursée au prorata du temps de mise à disposition par l'EPCI.</p>
L'entretien professionnel	Il sera réalisé par les deux employeurs (EPCI et collectivité d'origine)
Protection sociale complémentaire	Pas de changement : celle de la collectivité d'origine
Action sociale	Pas de changement : règles de la collectivité d'origine
Rythme de travail et emploi du temps	<p>Pas de changement : règles de la collectivité d'origine</p> <p>Cependant, l'agent devra respecter les termes de la convention de mise à disposition concernant les jours et horaires d'intervention de sa mise à disposition</p>
Lieu de Travail	L'agent pourra avoir deux lieux de travail distincts
Congés annuels	<p>Pas de changement : règles de la collectivité d'origine</p> <p>Mais concertation à trouver entre les deux employeurs et l'agent</p> <p>Une information à l'EPCI est utile</p>
Compte épargne-temps (CET)	Pas de changement : règles de la collectivité d'origine
Compte personnel de formation (CPF)	Une information à l'EPCI est utile

II – EN CAS DE TRANSFERT PARTIEL DE LA COMPETENCE

Tableau synthétique :

COMPETENCE	SERVICE	SORT DES AGENTS (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, contractuels de droit privé)	
		Agent exerçant totalement ses fonctions dans le service transféré	Transfert automatique
Transfert partiel de la compétence	Transfert du service ou de la partie de service concerné (Si choix de la commune)	Agent exerçant partiellement ses fonctions dans le service transféré	Transfert peut être proposé par la collectivité d'origine En cas de refus du transfert par l'agent : mise à disposition de plein droit à titre individuel sans limitation de durée (L 5211-4-1 I du CGCT)
	Commune décidant de conserver son service et de le mettre à disposition de l'EPCI (dans le cadre d'une bonne organisation des services)	Mise à disposition de service de plein droit, sans limitation de durée (article L 5211-4-1 II du CGCT)	

A – DEFINITION D'UN TRANSFERT PARTIEL DE COMPETENCE

En application de l'article L 5211-4-1 I du CGCT, une commune peut, dans le cadre d'une bonne organisation des services, conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier.



Le caractère partiel du transfert de compétence n'a pas été précisé par la jurisprudence. La notion de bonne organisation des services n'a pas non plus été précisée par la réglementation ou la jurisprudence. L'appréciation de ce critère repose donc sur chacune des communes membres en cas de caractère partiel du transfert de compétence.

A titre d'exemple :

Une commune ayant la compétence « jeunesse » comprenant des missions de « petite enfance » et des missions « enfance ».

Elle transfère sa mission « enfance » (centre de loisirs, animation jeunesse ...) à un EPCI et conserve sa mission « petite enfance » (crèche, halte-garderie, relais assistance maternelle ...).

La commune peut décider, soit :

→ de transférer son service « enfance » auprès de l'EPCI et de garder son service « petite enfance ». Les agents affectés au service « enfance » seront, dans ce cas, transférés auprès de l'EPCI (Cf. partie I de la présente fiche).

→ dans le cadre d'une bonne organisation des services, de conserver le service qui exerce l'ensemble des missions « jeunesse » malgré le transfert partiel de la compétence « enfance » à l'EPCI. Le service et les agents qui le composent seront alors obligatoirement mis à disposition de l'EPCI pour les seules missions relevant de sa compétence. Une convention de mise à disposition de service devra être établie en conséquence, après avis du Comité Technique.

1) Le sort des agents

Peu importe que l'agent exerce en totalité ou partiellement seulement ses fonctions dans la partie de compétence transférée, tout dépend de la volonté de la collectivité d'origine de conserver ou non son service au regard de la bonne organisation des services.

Selon le choix de la collectivité d'origine, le sort de l'agent diffère :

- **En cas de transfert du personnel suite au transfert partiel d'une compétence :**

Dans ce cas, la collectivité d'origine décide de ne pas conserver le personnel affecté à la partie de la compétence transférée. Pour les modalités de transfert du personnel, les collectivités devront se référer aux mêmes règles et procédures que celles détaillées pour un transfert total de compétence, en distinguant s'il s'agit :

- ✓ d'un agent affecté pour la totalité de ses missions relevant de la partie de la compétence transférée : dans ce cas, se reporter à la partie I A de la présente fiche pour connaître les modalités.

- ✓ ou d'un agent affecté partiellement au service de la partie de la compétence transférée : dans ce cas, se reporter à la partie I B de la présente fiche pour connaître les modalités.

- **En cas de conservation de l'intégralité du service par la collectivité d'origine :**

Le service exerçant la compétence partiellement transféré est maintenu au sein de la collectivité d'origine dans le cadre d'une bonne organisation des services. Dans ce cas, le service concerné est **obligatoirement** mis à disposition de l'EPCI en tout ou partie pour l'exercice de la partie de la compétence transférée, en application de l'article L 5211-4-1 II du CGCT. Les agents publics affectés dans ledit service n'ont pas le choix : **ils ne peuvent pas refuser** et leur accord n'est pas requis.

A noter :

S'agissant d'une mise à disposition de service de plein droit, tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, contractuels de droit privé) affectés au service concerné doivent travailler pour le compte de l'EPCI au titre de la partie du service transféré.

Les agents concernés demeurent employés statutairement par la collectivité d'origine et continuent de percevoir la rémunération versée par leur autorité de nomination, tout en conservant également leur déroulement de carrière et l'ensemble des droits et avantages dont ils bénéficient.

Ils sont néanmoins placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre de la mise à disposition : le président adresse directement aux chefs de services toutes les instructions nécessaires à l'exécution des tâches confiées auxdits services et en contrôle l'exécution.

L'autorité territoriale d'origine exerce, en sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, le pouvoir disciplinaire. Il est saisi au besoin par le président de l'EPCI.

A noter :

Les agents concernés ne sont pas nommément désignés dans la convention afin de parvenir à une plus grande souplesse de gestion.

Une simple référence aux catégories et cadres d'emplois des agents concernés suffit et permet, en fonction des impératifs d'organisation des services, d'interchanger les agents mis à disposition de l'EPCI. Cela évite aussi d'avoir à modifier systématiquement la convention en cas de départs ou d'affectations de nouveaux agents dans le service transféré.

Conformément à l'article L 5211-4-1 du CGCT, la mise à disposition de service au profit de l'EPCI fait l'objet d'un remboursement par le bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement en application de l'article D 5211-16 du CGCT. Les modalités doivent être précisées dans la convention.

Aussi, la détermination du coût unitaire journalier prend en compte la prévision d'utilisation du service mis à disposition exprimée en unité de fonctionnement. Le coût unitaire journalier comprend les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges du personnel, les fournitures, le coût de renouvellement des biens et les contrats de services rattachés à l'exclusion de toute autres dépense non strictement liée au fonctionnement du service.



Un modèle de convention de mise à disposition de service est accessible sur le site Internet du Centre de Gestion www.cdg28.fr, dans l'extranet : rubriques : « documentation » / « mutualisation, transfert, fusion » / « mise à disposition de service ».

2) Les modalités de mise en œuvre d'une mise à disposition de service de plein droit

A noter :

Si la collectivité d'origine a décidé de transférer les agents impactés par le transfert partiel de compétence, se reporter aux procédures indiquées dans le I de la présente fiche au regard de la situation administrative de chacun des agents concernés.

Si la collectivité a opté pour la conservation de son service, un projet de convention de mise à disposition de service sera, préalablement, soumis pour avis aux Comités Techniques compétents (celui de la collectivité d'origine et celui de l'EPCI d'accueil), en application de l'article L 5211-4-1 II et IV du CGCT.



La Commission Administrative Paritaire (CAP) pourra, le cas échéant, être saisie, en amont, en cas de modifications substantielles (changement de lieu de travail, changement de responsabilité, changement conséquent de missions, ...) de situation d'un ou plusieurs fonctionnaires mis à disposition.

Tableau récapitulant les étapes à suivre pour la mise à disposition du service :

Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations
Etablissement de la convention de mise à disposition de service		S'agissant des modalités de remboursement des frais de fonctionnement devant être prévues dans le cadre de cette convention, il conviendrait de se référer aux règles fixées par l'article D 5211-16 du CGCT
Saisine du Comité Technique (CT) compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur la convention de mise à disposition de service	Saisine du Comité Technique compétent (CT Intercollectivités placés auprès du CdG28 ou CT local) sur la convention de mise à disposition de service	Le CT de chacune des collectivités doit émettre un avis préalable (avant la mise à disposition). Il s'agit d'un avis simple mais obligatoire. <u>Le dossier à présenter au CT devra notamment comprendre :</u> <ul style="list-style-type: none"> - Arrêté préfectoral actant le transfert si déjà pris - Description du transfert partiel de compétence - Projet de convention de mise à disposition de service (suite à un transfert partiel de compétence)
Collectivité d'origine	EPCI d'accueil	Observations

	<p align="center"><i>Le cas échéant</i></p> <p>Saisine de la CAP sur la mise à disposition de service si modification substantielle de la situation administrative des agents impactés</p>	<p>Non prévu par les textes mais recommandé comme un avis préalable (avant la signature de la convention de mise à disposition de service)</p> <p>Saisine par agent et uniquement pour les agents qui subiraient une modification de leurs situations individuelles (baisse de responsabilité, changement de lieu de travail ...)</p>
<p align="center">Délibération pour autoriser la signature de la convention</p> <p align="center">Transmission à la préfecture</p>		
<p align="center">Signature de la convention de mise à disposition de service</p>		
<p>Notification de la convention de mise à disposition de service aux agents concernés et modification de leurs fiches de poste (spécifiant le service d'affectation de l'agent, le transfert partiel de la compétence en date du et la mise à disposition de service auprès de l'EPCI en date du)</p>		Accord des agents n'est pas requis
<p>Notification de l'arrêté de mise à disposition de plein droit à chacun des agents concerné</p>		Modèle accessible sur le site Internet – accès extranet – rubriques « documentation » / « mutualisation – transfert – fusion »
<p>Copie de la convention au CdG et à la trésorerie</p>		

3) Les conséquences de la mise à disposition de service pour les agents

A noter :

Si la collectivité d'origine a décidé de transférer les agents impactés par le transfert partiel de compétence, se reporter à la partie I C de la présente fiche pour connaître les impacts générés par le transfert de compétence sur la situation administrative des agents concernés.

Ce sont les mêmes conséquences que lorsque l'agent a refusé le transfert et est mis à disposition à titre individuel et sans limitation de durée (Cf. partie I C 3) de la présente fiche. Pour une meilleure lisibilité vous trouverez ci-dessous le tableau récapitulant les conséquences lors d'une mise à disposition :

Conséquences de la mise à disposition	
Employeur	<p>Pas de changement : collectivité d'origine</p> <p>Mais il devra respecter l'autorité hiérarchique de l'EPCI pour les missions qu'il assure pour lui dans le cadre de la mise à disposition</p>
Le pouvoir disciplinaire	<p>Pas de changement : collectivité d'origine</p> <p>L'EPCI pourra adresser des rapports au maire pour qu'il agisse en cas de fautes commises lors de l'exercice de ses missions auprès de l'EPCI.</p>

Conséquences de la mise à disposition	
Conditions de statut et d'emploi	<p>Pas de changement</p> <p>Mais l'agent ne peut s'opposer à la mise à disposition liée au transfert partiel du service.</p> <p>Il devra respecter les fiches de postes établies par chaque structure.</p>
Rémunération (Régime indemnitaire + avantages collectivement acquis + NBI)	<p>Pas de changement : elle est versée par la collectivité d'origine</p> <p>La collectivité d'origine sera remboursée au prorata du temps de mise à disposition par l'EPCI.</p>
Entretien professionnel	Il sera réalisé par les deux employeurs (collectivité d'origine et EPCI)
Protection sociale complémentaire	Pas de changement : celle de la collectivité d'origine
Action sociale	Pas de changement : règles de la collectivité d'origine
Rythme de travail et emploi du temps	<p>Pas de changement : règles de la collectivité d'origine</p> <p>Cependant, l'agent devra respecter les termes de la convention de mise à disposition de service concernant les jours et horaires d'intervention</p>
Lieu de Travail	L'agent pourra avoir deux lieux de travail distincts
Congés annuels	<p>Pas de changement : règles de la collectivité d'origine</p> <p>Mais concertation à trouver entre les deux employeurs et l'agent</p> <p>Une information à l'EPCI est utile</p>
Compte épargne-temps (CET)	<p>Pas de changement : règles de la collectivité d'origine</p> <p>Une information à l'EPCI est utile</p>
Compte personnel de formation (CPF)	

III – LES CONDITIONS DE REUSSITE DANS TOUS LES CAS

A – L'ASPECT HUMAIN

L'adhésion des personnels et de leurs représentants au projet de transfert constitue un enjeu fondamental pour réussir le transfert de compétence et le transfert de personnel.

Accompagner le personnel concerné :

- Communiquer sur le choix politique
- Une réunion d'information avec l'ensemble du personnel concerné par le transfert est fortement conseillée afin que cela se passe le mieux possible et que les agents soient rassurés sur leur avenir
- Etre à l'écoute des interrogations concernant les conditions de travail
- Ne pas laisser les agents sans réponse, les intégrer dans la démarche, les rassurer sur leur avenir
- Associer les partenaires sociaux : pour les collectivités de plus de 50 agents, prévoir des réunions de concertation avec les organisations syndicales

B – L'ASPECT TECHNIQUE

Anticiper les conséquences de la restructuration :

- Cibler les services, les postes et les agents potentiellement concerné par le transfert de compétence et réaliser un tableau exhaustif pour dresser un état des lieux des agents impactés (noms, grades, régime indemnitaire, ...).
- Mise en œuvre d'un calendrier prévisionnel : un rétro planning peut être utile pour identifier les étapes et mieux communiquer vis-à-vis des services préfectoraux, des agents, des instances paritaires (respecter notamment les délais de saisines des Comités Techniques compétents et de la CAP)
- Harmoniser certains documents internes en lien avec le personnel notamment pour l'EPCI d'accueil (organigramme et fiches de poste, régime indemnitaire, autorisation exceptionnelles d'absence, temps partiel, astreinte, règles des quotas d'avancement de grade, entretien professionnel, règlement intérieur du personnel ...)