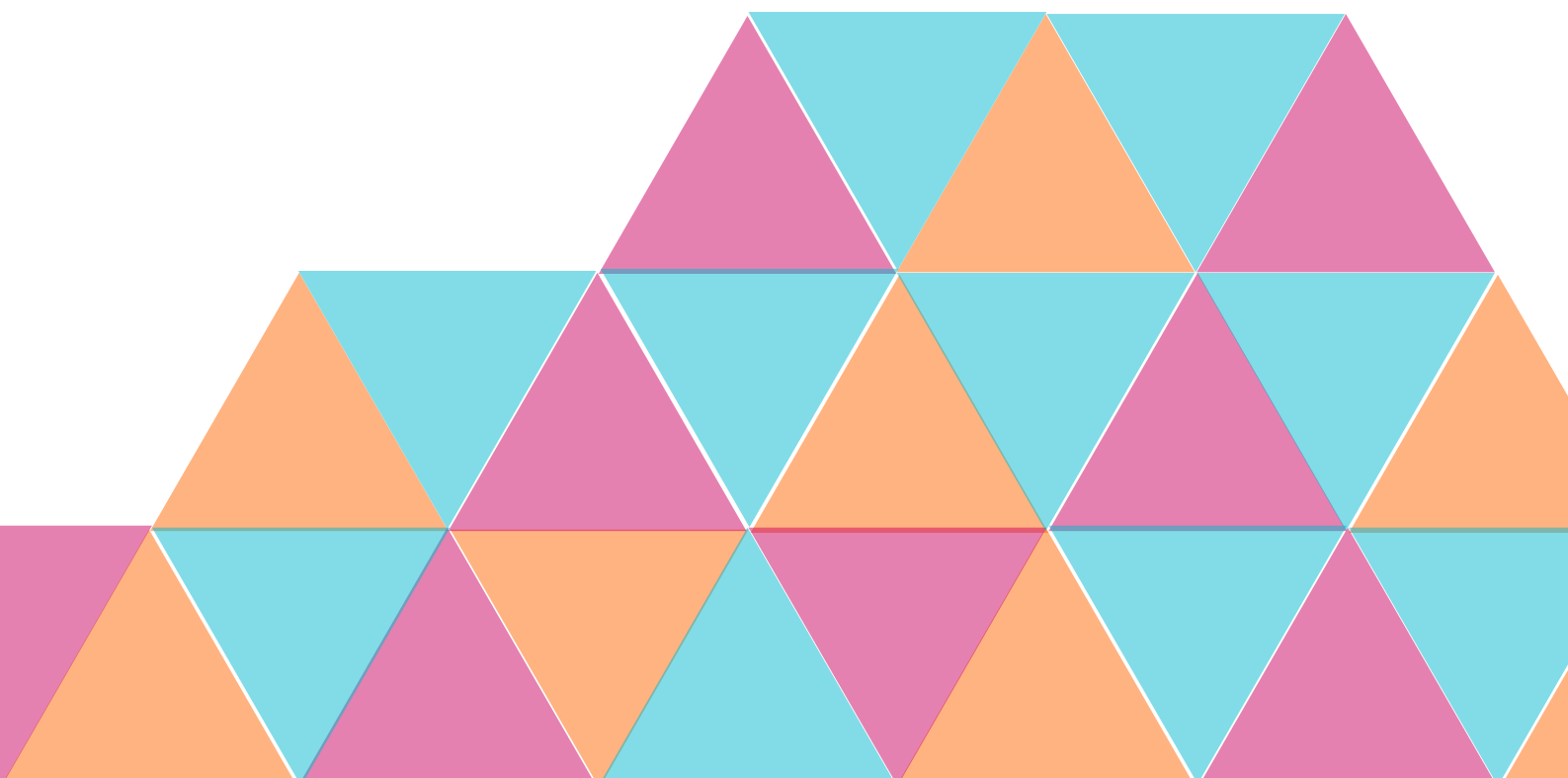




**Fédération UNSA Territoriaux**

**Guide de la fusion  
des intercommunalités**



**Novembre 2016**

**Fédération UNSA territoriaux  
21 Rue Jules Ferry  
93177 BAGNOLET**

**Karine MILLE - Secrétaire Fédérale**

# SOMMAIRE

	PAGE
<b>1. La procédure de fusion</b>	<b>2</b>
<b>2. Les impacts de la fusion</b>	<b>2</b>
➔ Généralités	2
➔ Sur le Régime Indemnitare	4
➔ Sur l'action sociale et Protection Sociale Complémentaire (PSC)	5
➔ Sur l'environnement des agents	5
A - Sur la répartition des locaux	5
B - L'évolution des missions et responsabilités	8
Cas particulier des emplois de direction	
<b>3. Organismes paritaires et nouvelles élections</b>	<b>9</b>
➔ Le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)	9
➔ Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)	10
2. Annexe : Modèle déclaration individuelle de candidature au CT	12
3. Annexe : Modèle de déclaration individuelle de candidature à la CAP	13
4. Annexe : Modèle liste type CT	14
5. Annexe : Modèle liste type CAP	15

La mise en œuvre de **la loi NOTRE en date du 7 août 2015**, va aboutir à une recomposition des territoires intercommunaux, notamment des fusions de communautés. Ces modifications ont des incidences sur les périmètres d'exercice de l'action communautaire et sur les compétences appelées à être mises en œuvre par l'EPCI issu de la fusion.

Ces réorganisations impliquent des transformations pour les agents : changement d'employeur en cas de transfert de compétences, mobilités fonctionnelles, mobilités géographiques, etc.

**Ce guide a pour but, d'une part, de vous aider à comprendre le processus de fusion des intercommunalités et les incidences sur les agents y exerçant des missions et d'autre part, à vous accompagner dans l'exercice du dialogue social au sein de votre collectivité.**

## **1. La procédure de fusion :**

Le représentant de l'État dans le département peut définir un projet et créer un EPCI après un simple avis de la commission départementale de la coopération intercommunale est nécessaire.

**Le 31 décembre 2016 est la date limite pour publier l'arrêté du représentant de l'État visant la création de l'EPCI.** L'arrêté peut également évoquer les compétences de l'EPCI, en cas d'accord des conseils municipaux des communes concernées. En cas de désaccord, les communes ont 6 mois pour se mettre en conformité.

## **2. Les impacts de la fusion :**

### **Généralités : les modalités du transfert :**

Plusieurs EPCI peuvent être autorisés à fusionner si la fusion implique au moins un EPCI à fiscalité propre. La décision de fusion fera l'objet d'un arrêté du ou des représentants de l'État dans le ou les départements concernés, après accord des conseils municipaux des communes membres.

**Une information des agents sur les conséquences statutaires de la fusion est fortement recommandée à ce stade, même si elle n'est pas obligatoire.** Les compétences transférées à titre obligatoire par les communes seront exercées par le nouvel établissement public sur l'ensemble de son périmètre. *Article L. 5211-41-3, I, alinéa 1er du CGCT, article L. 5211-41-3, III, alinéa 2 du CGCT.*

Dans un délai de trois mois à compter de l'arrêté de fusion, le nouvel EPCI peut décider de la restitution de ces compétences aux communes.

**L'ensemble du personnel des EPCI fusionnés** (fonctionnaires et non titulaires de droit public) **relève du nouvel établissement issu de la fusion** (transfert de plein droit et automatique) **dans les conditions de statut et d'emploi initiales.**

- **Transfert du personnel (fonctionnaires et non titulaires) de plein droit et automatique vers la communauté de communes fusionnée.**
- **Les agents dont l'employeur est une des communautés de communes n'ont plus qu'un seul employeur.**
- **Dans le cadre de transferts partiels de compétences, les agents dont l'employeur est une commune membre peuvent être mis à disposition de la communauté de communes fusionnée (au lieu d'être mis à disposition auprès des anciennes communautés de communes si c'était déjà le cas). Ils pourront être également transférés à la nouvelle communauté de communes.**

La décision de transfert automatique des agents communaux totalement affectés à l'exercice d'une compétence transférée à l'EPCI nécessite l'établissement d'**une fiche d'impact décrivant 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 non titulaires concernés.**

**Les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.** *Art. L. 5211-41-3 CGCT - Art. L. 5212-27 CGCT*

L'arrêté préfectoral doit en principe obligatoirement contenir une mention explicite du transfert de l'intégralité du personnel employé par chaque organisme fusionné qui est rattaché à la nouvelle personne morale créée. En cas de transfert partiel, les services ou les agents concernés doivent être énumérés. *Circulaire DGCL, NOR IOCB1132783C du 12.01.2012.*

**Un arrêté individuel de nomination par voie de transfert est pris par l'EPCI d'accueil pour chaque agent et joint à son dossier.** L'autorité territoriale de l'EPCI issue de la fusion assure, en tant que nouvel employeur, le pouvoir hiérarchique sur les agents affectés au nouvel établissement. En pratique, le nouvel établissement doit dresser un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la fusion des EPCI.

**Le nouvel EPCI redéfinira son organisation et l'harmonisera dans les domaines suivants :**

- Temps de travail,
- ARTT,
- Compte épargne temps,
- Congés et autorisations d'absence,
- Frais de déplacements,
- Action sociale,
- Organisation du travail (règlement intérieur),
- Substitution du nouvel employeur aux délibérations et pratiques RH de l'ancienne commune (exemple : tableaux d'avancement).

Le maintien des situations d'organisation RH en parallèle fonctionnera dans un premier temps mais, par la suite, l'EPCI devra se prononcer dans ces domaines et procéder à une harmonisation des conditions de travail.

### **Sur le régime indemnitaire :**

**Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux.**

Il est constitué par l'ensemble des primes et des indemnités visées par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996. **Comme le régime indemnitaire, les avantages collectivement acquis** - visés par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 - **sont également maintenus de droit à titre individuel.**

Ces éléments devront figurer dans la délibération de l'EPCI relative au régime indemnitaire. **Toutefois, par la suite, l'EPCI d'accueil pourra à nouveau se prononcer dans ces domaines et mettre en œuvre un nouveau régime indemnitaire.**

*CAA Versailles, 07VE01097 du 19 février 2009, article L. 5211-41-3, III, alinéa 11 du CGCT, article 111, alinéa 3 de la loi 84-53.*

Ce régime favorable à l'agent apparaît comme la contrepartie du caractère obligatoire du changement d'employeur. **Les agents recrutés directement par le nouvel EPCI, issu de la fusion, relèvent du régime indemnitaire éventuellement adopté par cet établissement.**

Cependant, **il n'existe pas d'obligation** concernant :

- **l'alignement du régime indemnitaire par le haut** pour l'ensemble des agents transférés,
- **l'harmonisation du régime indemnitaire** entre agents transférés et agents nouvellement recrutés.





## Sur l'action sociale et protection sociale complémentaire :

### ● Action sociale :

Le droit actuel ne garantit pas le maintien des avantages sociaux collectifs.

**L'action sociale doit être définie par le nouvel EPCI. Si son effectif est d'au moins cinquante agents, l'employeur engage une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique.**

### ● Protection Sociale Complémentaire (PSC) :

- Convention de participation :

**Le nouvel employeur doit reprendre la convention de participation** et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire jusqu'à échéance.

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 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.

- Labellisation :

**Les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice des participations qui leur étaient applicables** au titre d'un label prévu à l'article 88-2 de la loi 84-53.

*Article L5111-7 Modifié par LOI Notre n° 2015-991 du 7 août 2015*

*I. 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.*



## Sur l'environnement de travail des agents :

### A. Sur la répartition des locaux :

La mutualisation des services en un seul site ou leur éclatement sur un territoire plus vaste peut provoquer des problèmes liés aux temps de trajets supplémentaires et au coût de ces déplacements.



**Les déplacements pour les besoins du service peuvent être pris en charge selon que le déplacement s'effectue à l'intérieur ou hors de la résidence administrative.**

La résidence administrative est le territoire de la commune sur lequel se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté.

**Exemple :** *Cas d'un établissement public de coopération intercommunale : l'agent peut être amené à travailler sur plusieurs communes. Il faut alors définir la résidence administrative de l'agent.*

*1) Si la commune n'est pas dotée de moyens de transports publics :*

*Si l'agent travaille, par exemple, 20 heures dans la commune A et 15 heures dans la commune B, la commune A est sa résidence administrative. Les déplacements de la commune A vers la commune B sont donc considérés comme des déplacements hors résidence administrative.*

*2) Si la commune est dotée de moyens de transports publics de voyageurs :*

*Toute commune et les communes limitrophes constituent alors une seule et même commune. Cependant, lorsque l'intérêt du service le justifie, la collectivité peut délibérer pour déroger à cette disposition.*

Pour les fonctions essentiellement itinérantes à l'intérieur de la commune : Versement d'une indemnité forfaitaire d'un montant fixé par délibération dans la limite de 210 € annuels.

Pour les autres déplacements à l'intérieur de la résidence administrative ou familiale : la réglementation ne prévoit aucune possibilité de remboursement.

**Pour les déplacements domicile-lieu de travail :**

- **Prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres d'abonnement dans la limite de 77,84 €.**
- **Indemnité de mobilité (L. 5111-7 CGCT) soumise à la parution d'un décret.**

- L'indemnité de mobilité :

**Une indemnité de mobilité peut être attribuée aux agents en cas de changement d'employeur résultant d'une réorganisation** mentionnée à l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales, **dès lors qu'ils y sont contraints et que ce changement entraîne un allongement de la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail.**

L'indemnité permet d'accompagner les mobilités géographiques contraintes entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.

Son objectif est de compenser les contraintes d'un changement imposé d'employeur et de lieu de travail.

### **Les bénéficiaires :**

**Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires, et les agents non titulaires** des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

### **Mise en œuvre :**

**Après avis du comité technique**, l'organe délibérant détermine les montants de l'indemnité de mobilité, s'il souhaite la mettre en place et dans le respect des plafonds fixés par le décret n°2015-934 du 30 juillet 2015.

**Lorsque l'agent ne change pas de résidence familiale**, le montant de l'indemnité de mobilité est **fixé en fonction de l'allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail** de l'agent. Lors d'un **changement de résidence familiale**, l'indemnité est **fixée en fonction de la composition de la famille et de la perte éventuelle d'emploi du conjoint**.

**Pour les agents qui changent de lieu de travail sans changer de résidence familiale**, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés comme suit : *Article 2 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015*

<b>Allongement de la distance aller/retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail</b>	<b>Montant maximum de l'indemnité</b>
Inférieur à 20 km	Aucune indemnité
Egal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km	1 600 €
Egal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km	2 700 €
Egal ou supérieur à 60 km et inférieur à 90 km	3 800 €
Egal ou supérieur à 90 km	6 000 €



**Pour les agents qui changent de résidence familiale à l'occasion du changement de lieu de travail**, sous réserve que le trajet aller-retour entre la résidence familiale initiale et le nouveau lieu de travail soit allongé d'une distance égale ou supérieure à 90 kilomètres, les plafonds de l'indemnité de mobilité qui peut leur être versée sont fixés de la manière suivante : *Article 3 du décret n°2015-934 du 30 juillet 2015*

Composition familiale	Montant maximum de l'indemnité
Sans enfant	6 000 €
1 ou 2 enfants à charge	8 000 €
3 enfants à charge au moins	10 000 €
3 enfants à charge ou plus + perte d'emploi du conjoint	12 000 €
4 enfants à charge ou plus + perte d'emploi du conjoint	15 000 €

## **B. L'évolution des missions et des responsabilités :**

- Pas de droit à conserver une fonction.
- L'autorité territoriale est libre de faire évoluer les missions de l'agent si ladite fonction correspond à son grade.
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) constitue un complément de rémunération indiciaire. Son attribution est directement conditionnée à l'emploi occupé. Elle est attachée à certains emplois comportant l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière et cesse d'être versée lorsque l'agent n'exerce plus les fonctions y ouvrant droit. Elle n'est maintenue que si l'agent continue à exercer les fonctions y ouvrant droit (pas de droit au maintien en cas de changement de strate de population). **La CAP doit être saisie en cas de diminution des responsabilités et/ou perte de la NBI.**

Cas particulier des emplois de direction :

**L'article 114 VIII de la Loi Notre prévoit un dispositif transitoire pour les emplois fonctionnels.**

Jusqu'au 31 décembre 2016, **l'agent occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services** relevant des articles 47 ou 53 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 dans l'EPCI qui regroupait le plus grand nombre d'habitants **est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI issu de la fusion, et au plus tard six mois après cette fusion.**

**Remarque :** le maintien implique une continuité de la situation antérieure de l'agent dans son emploi fonctionnel. En d'autres termes, en cas de changement de stratification démographique de l'EPCI, il n'est pas possible de placer les agents sur de nouvelles grilles indiciaires.

A la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de l'EPCI, l'article 53 de la loi 84-53 s'applique, c'est-à-dire que l'EPCI re-délibère dans les conditions habituelles pour la création des emplois fonctionnels.

A la même date, il est mis fin aux fonctions des agents occupant, dans les anciennes communes, *les emplois mentionnés à l'article 47 de la loi 84-53* (**agents non titulaires**).

La cessation des fonctions donne lieu à l'indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat, qui s'effectue selon les modalités de droit commun. **Pour les titulaires, il conviendra de reclasser les agents et de leur retrouver des fonctions correspondant à leur grade.**

### 3. Organismes paritaires et nouvelles élections :

**Les mandats des représentants du personnel prennent fin dans la mesure où ils ne sont plus représentatifs des personnels des EPCI fusionnés.**

**Dans ce contexte, l'autorité territoriale désignée doit procéder à de nouvelles élections professionnelles dans les meilleurs délais afin de permettre la désignation de membres représentatifs de tous les personnels réunis par la fusion. Les EPCI appelés à fusionner auront donc tout intérêt à anticiper ces élections.**

#### • Le Comité Technique (CT) et le Comité d'Hygiène et Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) :

##### Création d'un CT et d'un CHSCT obligatoire :

- Si l'effectif atteint 50 agents,
- Si le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un CT déjà créé atteint le double de celui constaté aux dernières élections.

L'élection du nouveau CT intervient lors du renouvellement général, sauf si l'événement générateur de la nécessité de créer un nouveau comité intervient dans les 2 ans et 9 mois suivant le dernier renouvellement général (**soit jusqu'à septembre 2017**).

**Dans ce cas, l'élection a lieu 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 qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations relatives à leurs statuts et à la liste de leurs responsables.** Article 32, I du décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux CT des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

**L'autorité territoriale ne peut cependant fixer les élections dans les 6 mois suivant le renouvellement général, ni plus de 3 ans après celui-ci.** Article 32, I du décret n°85-565 du 30 mai 1985

*Exemple: Le renouvellement général a eu lieu le 4 décembre 2014.  
Si une collectivité franchit le seuil de 50 agents avant le 4 septembre 2017, elle devra réaliser des élections anticipées et ne pourra attendre le renouvellement général.  
L'autorité territoriale devra organiser les élections locales dans la période comprise entre le mois de juillet 2015 et le mois de décembre 2017.*

**Si à la suite des transferts, l'effectif d'une collectivité devient < 50 agents, le CT reste en place jusqu'au prochain renouvellement général. Si l'effectif est réduit à moins de 30 agents, le CT peut être dissout après consultation des syndicats.**

L'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la fusion a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

**Les éléments à communiquer lors des saisines des comités techniques sont les suivants :**

- *nature de la transformation envisagée,*
- *date fixée pour la transformation,*
- *agents concernés par le transfert de compétence,*
- *conséquences juridiques, économiques, et sociales du transfert sur les agents.*

**● Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) :**

**A partir du seuil de 350 fonctionnaires, titulaires et stagiaires, l'EPCI issu de la fusion dispose de la possibilité de créer ses propres CAP ou s'affilier et relever des CAP placées auprès du CDG.**

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, **l'avis de la commission administrative paritaire compétente (CAP) sera requis en cas d'impact sur les situations individuelles en termes de niveau de responsabilité, de fonctions, de rémunération ou de lieu d'exercice des fonctions.**

*« La reprise de l'ensemble des agents dans l'EPCI issu de la fusion n'est pas soumise à l'avis des CAP compétentes dans la mesure où l'article L.5211-41-3 du CGCT garantit à tous les agents une protection dans leur emploi, leur carrière, leur rémunération et leurs avantages. Toutefois, dans l'hypothèse où la fusion induit une réorganisation des emplois, la CAP de l'EPCI issu de la fusion devra être avisée des changements de résidence ou des modifications de situations individuelles des agents, conformément à l'article 52 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ». **Circulaire DCGL du 02 mai 2012, « La fusion des établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre.***



## Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

### Élection des représentants du personnel au Comité technique de la fonction publique territoriale

#### Déclaration individuelle de candidature à l'élection du

**Je soussigné (e) : Nom – Prénom :**

**Date et lieu de naissance (indiquer également le Département) :**

**Collectivité/EPCI :**

**Grade :**

**Fait acte de candidature sur la liste présentée par le syndicat affilié à  
la Fédération UNSA-territoriaux (1) :**

**L'élection des représentants du personnel au Comité technique de (1) :**

**Fait à**

**le**

**Signature**

**(1) indiquer le nom de la collectivité, de l'EPCI ou du Centre de Gestion**



## Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

### Élection des représentants du personnel à la Commission administrative paritaire de la fonction publique territoriale

#### Déclaration individuelle de candidature à l'élection du

**Je soussigné (e) : Nom – Prénom :**

**Date et lieu de naissance (indiquer également le Département) :**

**Collectivité ou EPCI :**

**Grade :**

**Fait acte de candidature sur la liste présentée par le syndicat affilié à la Fédération UNSA-territoriaux :**

**A l'élection des représentants du personnel à la Commission Administrative Paritaire de (1) :  
de la catégorie (2) :**

**Groupe hiérarchique (3) : de base..... - supérieur.....**

**Fait à le**

Signature

**(1) Indiquer la collectivité, l'EPCI ou le Centre de Gestion**

**(2) Indiquer la catégorie : A, B ou C**

**(3) Rayer la mention inutile**

**Préciser : Catégorie A n°5 (base) – n° 6 (sup.)**

**Catégorie B n°3 (base) – n° 4 (sup.)**

**Catégorie C n°1 (base) – n° 2 (sup.)**



## Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

### ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITE TECHNIQUE

DU

### LISTE PRÉSENTÉE PAR L'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA) ÉLECTION DU

N°	Nom	Prénom	Grade
1			
2			
3			
4			
5			
6			
7			
8			
9			
10			
11			
12			
13			
14			
15			
16			

**Nom du représentant de la liste :**

**N° de téléphone :**

**Pièces jointes : déclarations individuelles de candidatures**

**Fait à**

**Le**

**Signature**



## Fédération UNSA Territoriaux

21 rue Jules Ferry  
93177 Bagnolet Cedex

**ÉLECTION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL  
A LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE DE CATEGORIE ...  
DU  
LISTE PRÉSENTÉE PAR L'Union Nationale des Syndicats Autonomes  
(UNSA)  
ÉLECTION DU**

N°	Nom	Prénom	Grade	Groupe Hiérarchique
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

**Nom du représentant de la liste :**

**N° de téléphone :**

**Pièces jointes : déclarations individuelles de candidatures**

**Fait à**

**Le**

**Signature**



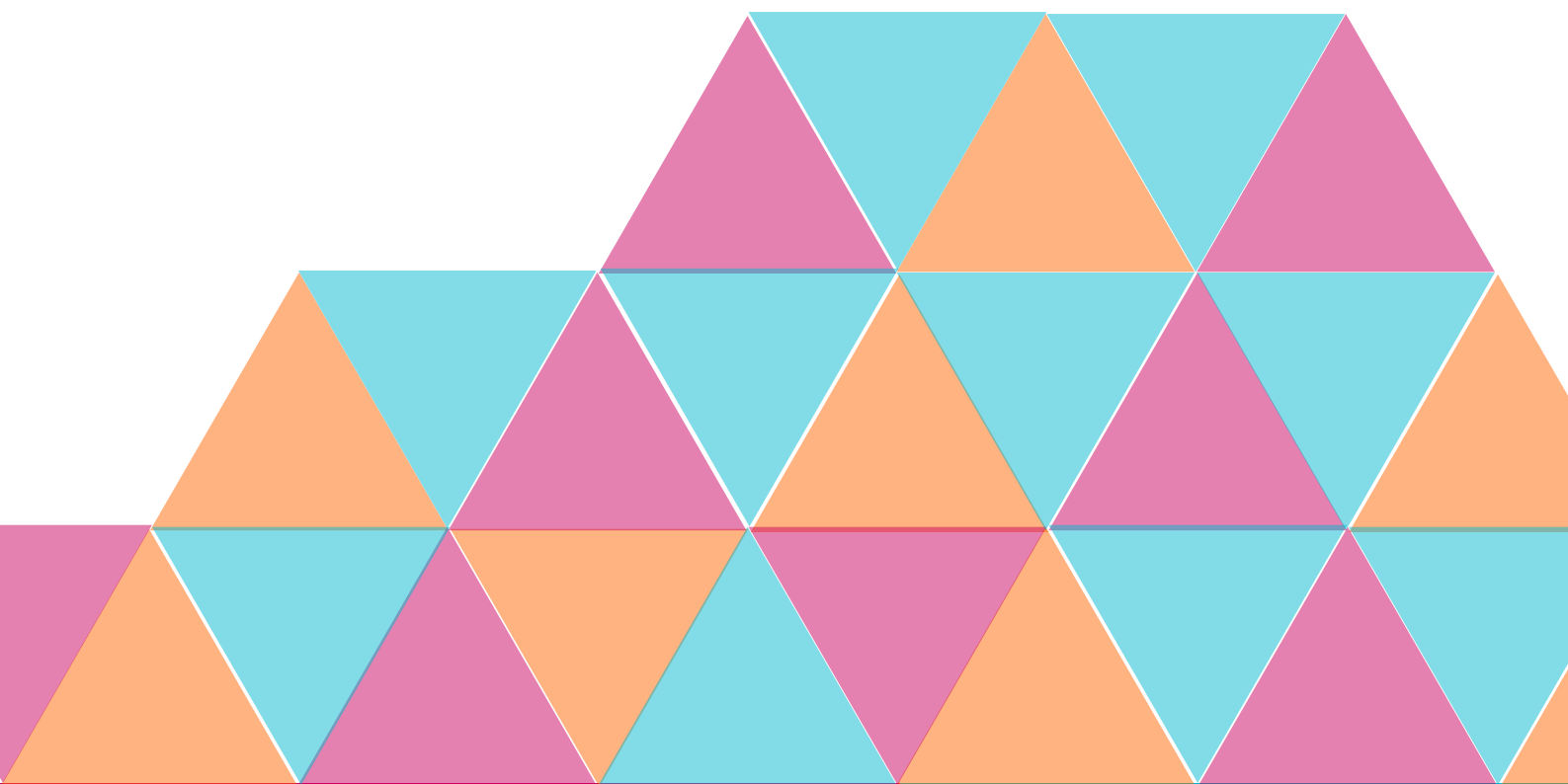


**Fédération UNSA territoriaux**

**21 rue Jules Ferry**

**93177 BAGNOLET**

**[www.unsa-territoriaux.org](http://www.unsa-territoriaux.org)**



**[secretariat@unsa-territoriaux.org](mailto:secretariat@unsa-territoriaux.org)**

**Tel : 01 48 18 88 36**

**Fax : 01 48 18 88 35**



**UNSA-Territoriaux**