

➤ Guide pratique : transferts de compétences, mutualisations et situation du personnel












Création : Mars 2012

Mise à jour : décembre 2014

Références :

- Code général des collectivités territoriales ;
- Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 modifiée relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, article 64 ;
- Loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales ;
- Décret n° 2011-515 du 10 mai 2011 relatif au calcul des modalités de remboursement des frais de fonctionnement des services mis à disposition dans le cadre de l'article L. 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales.
- Décret n° 2012-124 du 30 janvier 2012 relatif à la mise en œuvre de diverses dispositions de la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales.

SOMMAIRE

 •	PARTIE 1 : TRANSFERT DE COMPETENCE ET SITUATION DU PERSONNEL.....	5
 •	I – LE TRANSFERT INTEGRAL DE COMPETENCE D'UNE COMMUNE A UN EPCI	6
•	A - Agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré	6
•	B - Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré	7
 •	II - LE TRANSFERT PARTIEL DE COMPETENCE D'UNE COMMUNE A UN EPCI	9
•	A - Conditions du transfert	9
•	B - Situation du personnel.....	9
•	C - Conditions de remboursement par l'EPCI	10
 •	III - LA TRANSFORMATION D'UN EPCI	12
•	A - Transformation d'un EPCI à fiscalité propre	12
•	B - Transformation d'un syndicat de communes.....	12
 •	IV – LA FUSION.....	13
•	A - Fusion d'EPCI.....	13
 •	V - LA DISSOLUTION.....	16
•	A - Dissolution classique.....	16
•	B - Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou un EPCI.....	18
•	C - Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte.....	19
 •	VI - LES SITUATIONS PARTICULIERES DE GESTION DU PERSONNEL.....	22
•	A - Les positions statutaires	22
•	B - Les agents indisponibles physiquement	23
•	C - Les droits à congés annuels	23
•	D - Le compte épargne-temps.....	23
•	E - Le droit individuel à la formation (DIF).....	23
 •	VII - LE RETRAIT D'UNE COLLECTIVITE OU D'UN ETABLISSEMENT PUBLIC D'UNE STRUCTURE DE COOPERATION LOCALE	24
•	A - Agents mis à disposition	24
•	B - Agents transférés ou recrutés directement.....	24
 •	PARTIE 2 : MUTUALISATION DE SERVICES ET SITUATION DU PERSONNEL	29

- I - LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE PAR UN EPCI..... 30
 - A - La situation du personnel.....30
 - B - Conditions de remboursement par les communes.....30
- II - LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE PAR UN SYNDICAT MIXTE 31
 - A - Les cas de mise à disposition de services31
 - B - La convention de mise à disposition.....31
 - C - La situation du personnel31
- III - LE SERVICE COMMUN 34
 - A - La mise en place de services communs 34
 - B - La situation du personnel 35
- LE SERVICE UNIFIE ET LA MISE A DISPOSITION DE SERVICE(S) PARTICULIERE..... 38
 - A - Cas de création et collectivités concernées 38
 - B - Situation du personnel41
 - C - Conditions de remboursement42
- PARTIE 3 : ANNEXES 44

➤ **PARTIE 1 : Transfert de compétence et situation du personnel**

➤ I – Le transfert intégral de compétence d'une commune à un EPCI

Le transfert de compétence d'une commune vers un EPCI entraîne le transfert du ou des services et des parties de service(s) chargés(s) de la mise en œuvre de la compétence transférée.

Il emporte le transfert du personnel qui exerce ses missions au sein du ou des services transférés.

> Art. L. 5211-4-1, I du CGCT

Les modalités pratiques du transfert varient selon les conditions d'exercice de leur activité.

Très signalé !

Les éléments présentés dans cette partie sont applicables dans les mêmes conditions au cas du transfert de compétence d'un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) vers une commune suite à la modification des statuts de l'EPCI.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 6 du CGCT

➤ A - Agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

a) Conditions du transfert

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transférée sont transférés de plein droit au sein de l'établissement. Le transfert est automatique et obligatoire.

Leurs conditions de statut et d'emploi initiales sont maintenues.

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment du transfert.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéas 1^{er} à 3 du CGCT

b) Forme du transfert

Le transfert de personnel nécessite l'avis préalable du comité technique, celui-ci se prononce à l'occasion de la saisine liée au transfert de compétence. La collectivité d'origine et l'EPCI d'accueil doivent chacun saisir le comité technique dont ils relèvent.

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de l'EPCI d'accueil (transfert de plein droit et automatique → nouvel établissement). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, 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.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéas 3 et 5 du CGCT

> Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

Une fois le transfert effectué, la collectivité d'origine doit procéder à la suppression des emplois et modifier le tableau des effectifs en conséquence.

B - Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents non titulaires de droit public exerçant pour partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transférée choisissent entre le transfert à l'EPCI ou la mise à disposition auprès de l'établissement.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 5 du CGCT

1. Transfert

Il peut être proposé aux agents concernés et s'effectue dans les conditions présentées au A) s'agissant des conditions et des modalités pratiques.

2. Mise à disposition

En cas de refus du transfert, les agents sont 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.

Les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'établissement.

Les modalités de la mise à disposition (conditions d'emplois, modalités financières) sont réglées par convention entre la commune et l'EPCI.

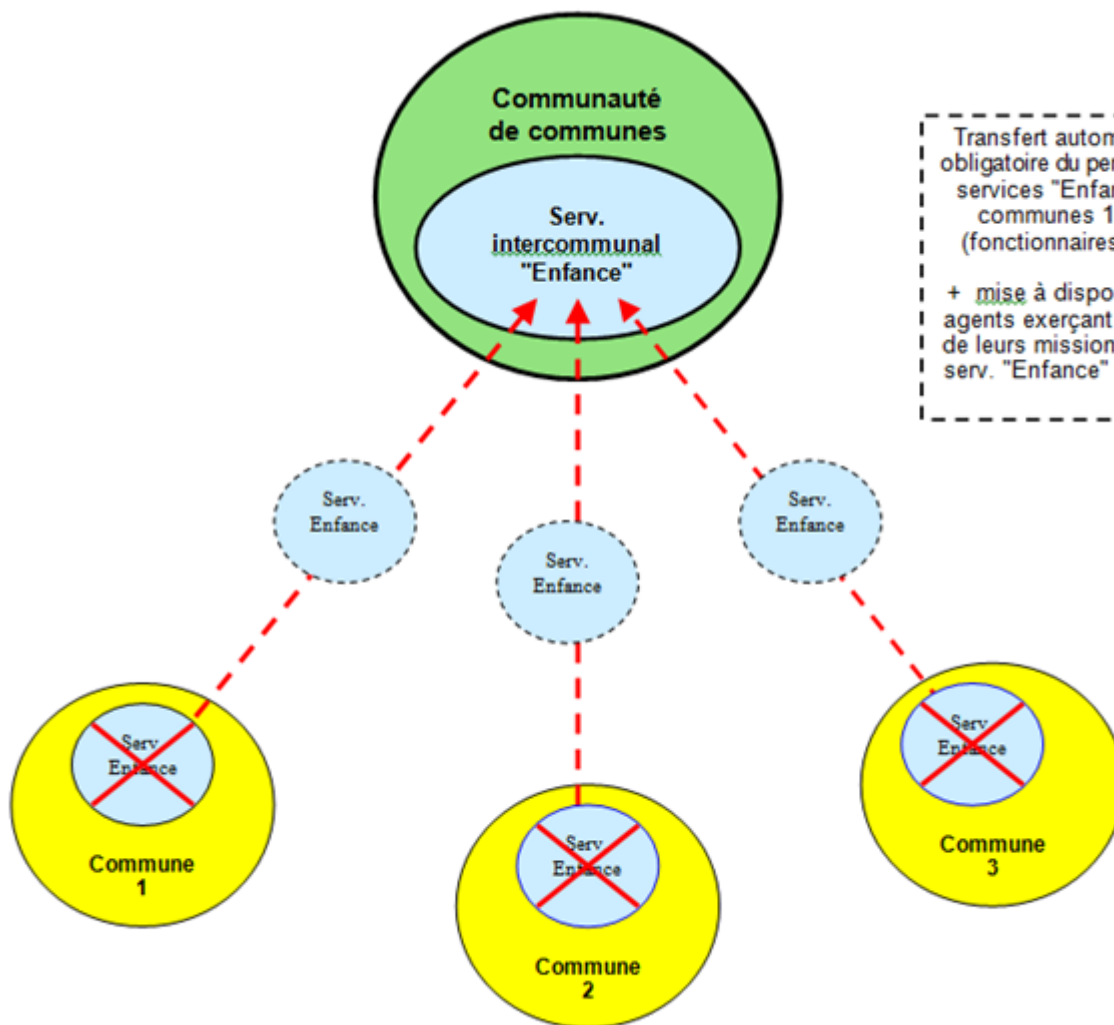
> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 4 du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> Art. 30 de la loi n° 84-53

Très signalé ! Modalités pratiques de la mise à disposition

Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition classique (=statutaire) prévue à l'article 61 de la loi n° 84-53. Toutefois, en l'absence de précisions, il est possible de s'inspirer du mécanisme de la mise à disposition classique pour organiser la mise à disposition dans le cadre du transfert de compétence d'une commune à un EPCI (voir Circulaire du CDG, La mise à disposition, Fonds documentaire, www.cdg56.fr).



Transfert automatique et obligatoire du personnel des services "Enfance" des communes 1, 2 et 3 (fonctionnaires et ANT)

+ mise à disposition des agents exerçant une partie de leurs missions dans les serv. "Enfance" transférés

II - Le transfert partiel de compétence d'une commune à un EPCI

A - Conditions du transfert

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 concerné(s) par le transfert partiel de compétence.

Le service communal concerné est mis à disposition de l'EPCI en tout ou partie pour l'exercice de la partie de compétence transférée.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 4 du CGCT

B - Situation du personnel

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public affectés au sein du service mis à disposition sont ainsi mis à disposition de l'EPCI.

> Art. L. 5211-4-1, I, alinéa 1er du CGCT

> Art. L. 5211-4-1, II du CGCT

Exemple : Compétence "Jeunesse" → missions "Petite Enfance" (crèche, halte-garderie, relais assistance maternelle...), missions "Enfance" (centre de loisirs, associations loisirs...).

La commune se dessaisit en partie la compétence "Jeunesse" au profit de la communauté de communes en transférant uniquement les missions "Enfance" (centre de loisirs, animation jeunesse...) et en retenant les missions "Petite Enfance" (crèche, halte-garderie, relais assistantes maternelles...). Le service qui exerce l'ensemble des missions "Jeunesse" peut être conservé par la commune malgré le transfert partiel de la compétence à la communauté de communes. Le service et les agents qui le composent sont alors mis à disposition de l'EPCI pour les seules missions liées à la partie de la compétence "Jeunesse" transférée (missions "Enfance").

La mise à disposition du service et du personnel attaché s'effectue par convention entre la commune et l'EPCI après avis des comités techniques compétents des deux entités. La convention prévoit notamment les conditions de remboursement par l'EPCI des frais de fonctionnement du service.

> *Modèle de convention CDG56*

La mise à disposition du personnel s'effectue de plein droit et sans limitation de durée.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du président de l'EPCI.

> Art. L. 5211-4-1, IV du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> Art. 30 de la loi n° 84-53

Les communes membres d'un EPCI à la date du 18 décembre 2010 disposent d'un délai d'un an pour se mettre en conformité avec les prescriptions de l'article L. 5211-4-1, II du CGCT

> Art. 65 de la loi n° 2010-1563

C - Conditions de remboursement par l'EPCI

Le remboursement s'effectue sur la base de la détermination d'un coût unitaire de fonctionnement du service et d'une prévision d'utilisation de ce dernier.

Le coût unitaire comprend les éléments suivants :

- les charges de personnel ;
- les fournitures ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés.

Le remboursement et la méthode de calcul du coût unitaire doivent être indiqués dans la convention.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention.

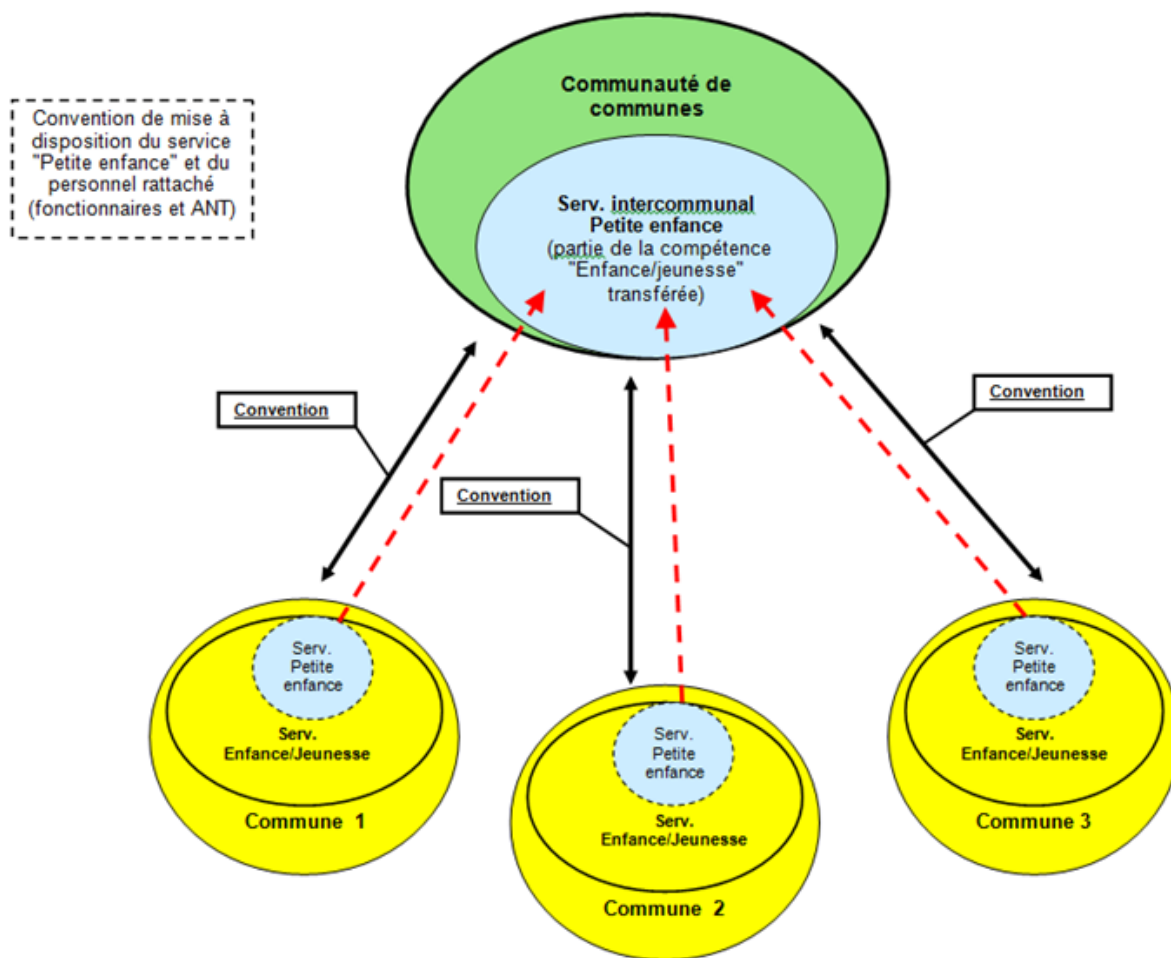
> Art. D. 5211-16 du CGCT

Remarque : *Détermination du coût unitaire*

Pour plus de précisions, se référer directement à l'article D. 5211-16 du CGCT qui détaille expressément le mode de calcul du coût unitaire.



SCHÉMA – TRANSFERT PARTIEL DE COMPÉTENCES



III - La transformation d'un EPCI

A - Transformation d'un EPCI à fiscalité propre

Lorsque qu'un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes, communauté d'agglomération, communauté urbaine, syndicat d'agglomération nouvelle, métropole) exerce déjà, au lieu et place de ses communes membres, des compétences exercées en principe par une autre catégorie d'EPCI à fiscalité propre, cet établissement peut se transformer, sous réserve qu'il remplisse les conditions de création, en établissement public de cette catégorie.

L'ensemble du personnel (fonctionnaires et non titulaires de droit public) relevant de l'EPCI initial est réputé relever du nouvel établissement (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur) dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.

> Art. L. 5211-41, alinéas 1er et 2 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la transformation.

Le régime indemnitaire antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du nouvel EPCI dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le nouvel EPCI ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> Art. L. 5211-41, alinéa 2 du CGCT

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la transformation de l'établissement.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique compétent sera nécessaire dès lors que la transformation à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

B - Transformation d'un syndicat de communes

Lorsqu'un syndicat de communes (syndicat intercommunal à vocation unique – SIVU ; syndicat intercommunal à vocation multiple – SIVOM) exerce déjà, en lieu et place de ses communes membres, les compétences d'une communauté de communes ou d'une communauté d'agglomération, il peut se transformer en l'une de ces deux catégories d'EPCI.

L'ensemble du personnel (fonctionnaires et non titulaires de droit public) relevant du syndicat de communes est réputé relever du nouvel établissement (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur) dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.

> Art. L. 5211-41-2, alinéas 1^{er} et 4 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la transformation.

Le régime indemnitaire antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du nouvel EPCI dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le nouvel EPCI ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> Art. L. 5211-41-2, alinéa 2 du CGCT

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la transformation du syndicat de communes.

Remarque : Saisine du comité technique

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique compétent sera nécessaire dès lors que la transformation à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

IV – La Fusion

A - Fusion d'EPCI

Plusieurs EPCI, dont un au moins est à fiscalité propre, peuvent être autorisés à fusionner. Les compétences transférées à titre obligatoire par les communes aux établissements publics existant avant la fusion sont exercées par le nouvel établissement public sur l'ensemble de son périmètre.

> Art. L. 5211-41-3, I, alinéa 1^{er} du CGCT

> Art. L. 5211-41-3, III, alinéa 2 du CGCT

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

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la fusion.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, 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 n° 07VE01097 du 19 février 2009
 - > Art. L. 5211-41-3, III, alinéa 11 du CGCT
 - > Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53

En pratique, le nouvel établissement dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la fusion des EPCI.

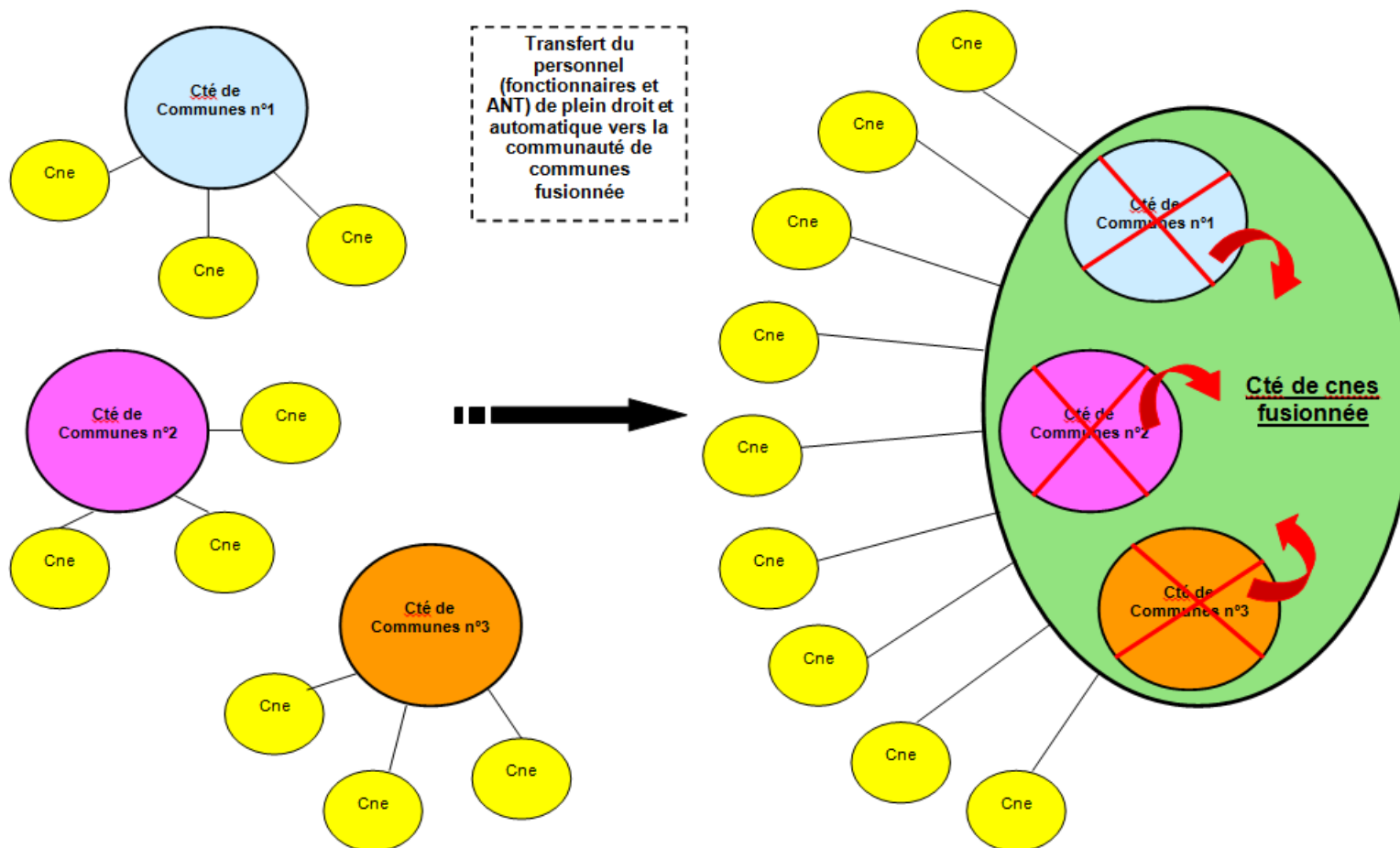
Remarque : Saisine des instances consultatives

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la fusion à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

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 terme de niveau de responsabilité, de fonctions, de rémunération ou de lieu d'exercice des fonctions.

- > Art. 30 et 33 de la loi n° 84-53

1. SCHEMA – FUSION DE COLLECTIVITÉS



1

▀ V - La dissolution

▀ A - Dissolution classique

Lorsqu'une communauté de communes ou un syndicat de communes est dissous, les compétences reviennent aux communes (ou EPCI) membres.

Le personnel de l'établissement dissous est réparti entre les communes ou EPCI membres après avis des commissions administratives paritaires compétentes.

Les agents sont nommés dans un emploi de même niveau (correspondant à leur grade) et en tenant compte de leurs droits acquis (traitement, nature de l'acte d'engagement...).

> Art. L. 5214-28 du CGCT (EPCI)

> Art. L. 5212-33 du CGCT (syndicat de communes)

> Art. L. 5711-1 du CGCT (syndicat mixte)

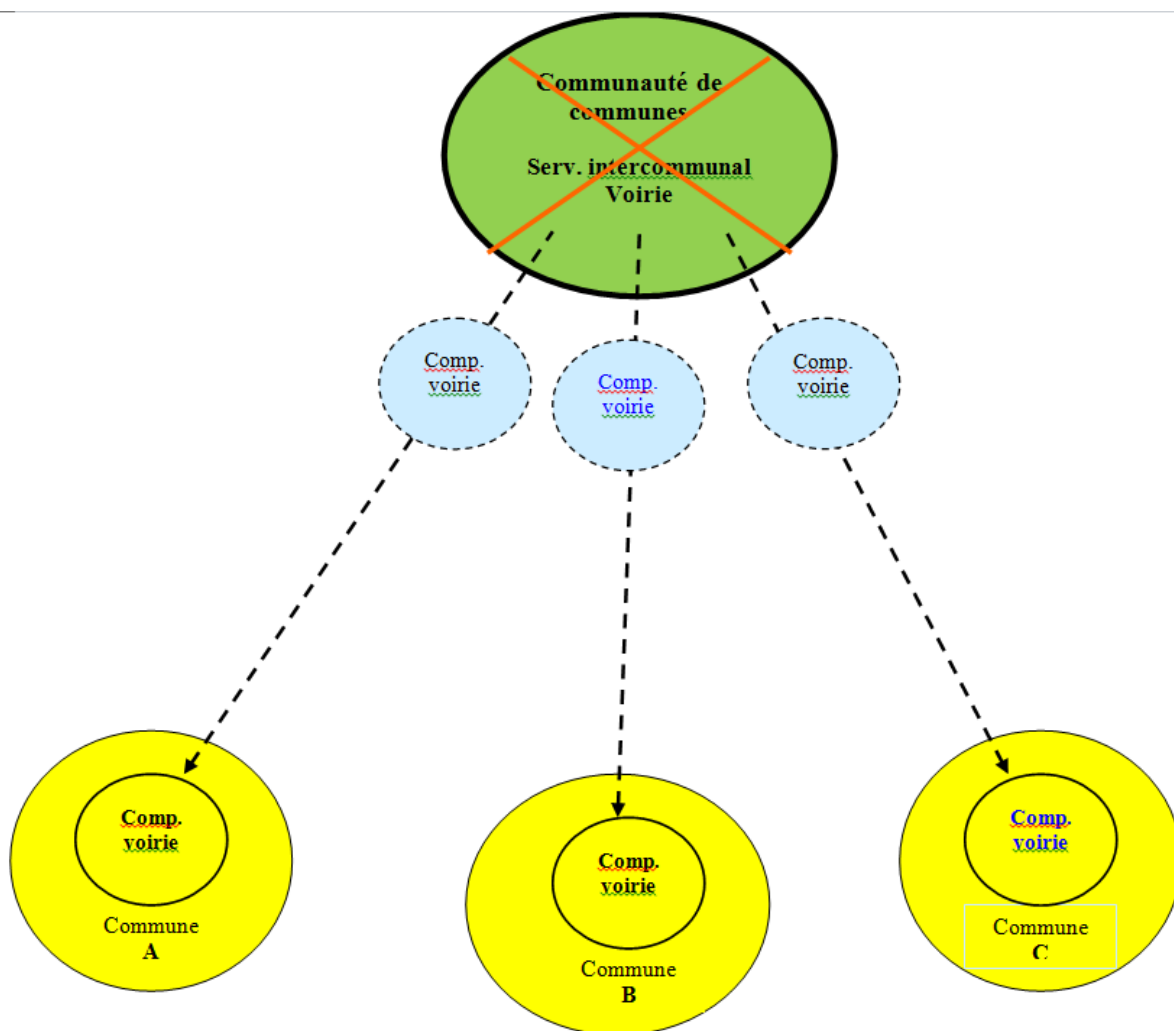
S'agissant du régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis, voir plus haut, I, A, 2).

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

SCHÉMA – DISSOLUTION CLASSIQUE



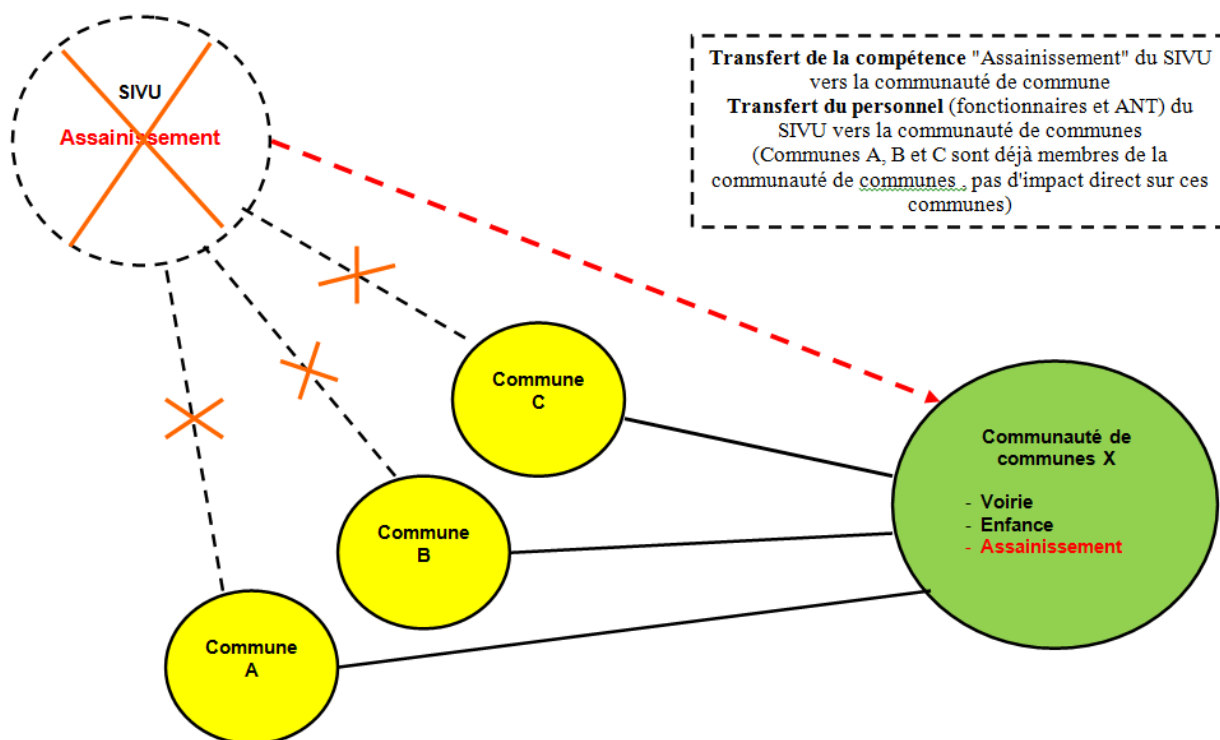
B - Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou un EPCI

1. Dissolution par transfert à un EPCI à fiscalité propre

Le transfert du personnel s'effectue dans les mêmes conditions que celles prévues pour la transformation d'un syndicat de communes en EPCI (III, B).

> Art. L. 5212-33 du CGCT

SCHÉMA – DISSOLUTION PAR TRANSFERT



2. Dissolution par substitution d'un syndicat mixte

Les communes membres du syndicat de communes dissous deviennent de plein droit membres du syndicat mixte auquel le syndicat de communes a transféré l'intégralité de ses compétences.

L'ensemble du personnel du syndicat de communes dissous (fonctionnaires et non titulaires de droit public) est réputé relever du syndicat mixte auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur).

> Art. L. 5212-33 du CGCT

> Art. L. 5711-4 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la dissolution.

Le régime indemnitaire antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du syndicat mixte dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le syndicat mixte ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le syndicat mixte dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat de communes.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la dissolution à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

C - Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte

En matière de gestion de l'eau, d'alimentation en eau potable, d'assainissement, de déchets ménagers, de distribution d'électricité ou de gaz, de réseaux et services locaux de communication électronique, un syndicat mixte peut adhérer à un autre syndicat mixte.

L'adhésion d'un syndicat mixte à un autre syndicat mixte emporte transfert total de ses compétences et sa dissolution.

L'ensemble du personnel du syndicat mixte dissous (fonctionnaires et non titulaires de droit public) est réputé relever de celui auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures (nouvel établissement → transformation juridique de l'employeur).

> Art. L. 5711-4 du CGCT

Notamment, les agents non titulaires de droit public conservent la nature de leur acte d'engagement initial (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment de la dissolution.

Le régime indemnitaire antérieur et les avantages collectivement acquis semblent automatiquement maintenus du fait de la substitution de plein droit du syndicat mixte dans toutes les délibérations et tous les actes de l'ancien établissement (maintien tant que le syndicat mixte ne se prononce pas à nouveau par délibération dans ces domaines).

> Art. L. 5711-4 alinéa 5 du CGCT

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

En pratique, le syndicat mixte d'adhésion dresse, dans un souci de bonne gestion, un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat mixte.

Remarque : *Saisine du comité technique*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis des comités techniques compétents sera nécessaire dès lors que la dissolution à une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

SCHÉMA – DISSOLUTION PAR SUBSTITUTION

Transfert compétence "Assainissement" du SIVU vers le syndicat mixte
Transfert du personnel (fonctionnaires et ANT) du SIVU vers le syndicat mixte
Communes membres du SIVU deviennent membres de plein droit du syndicat

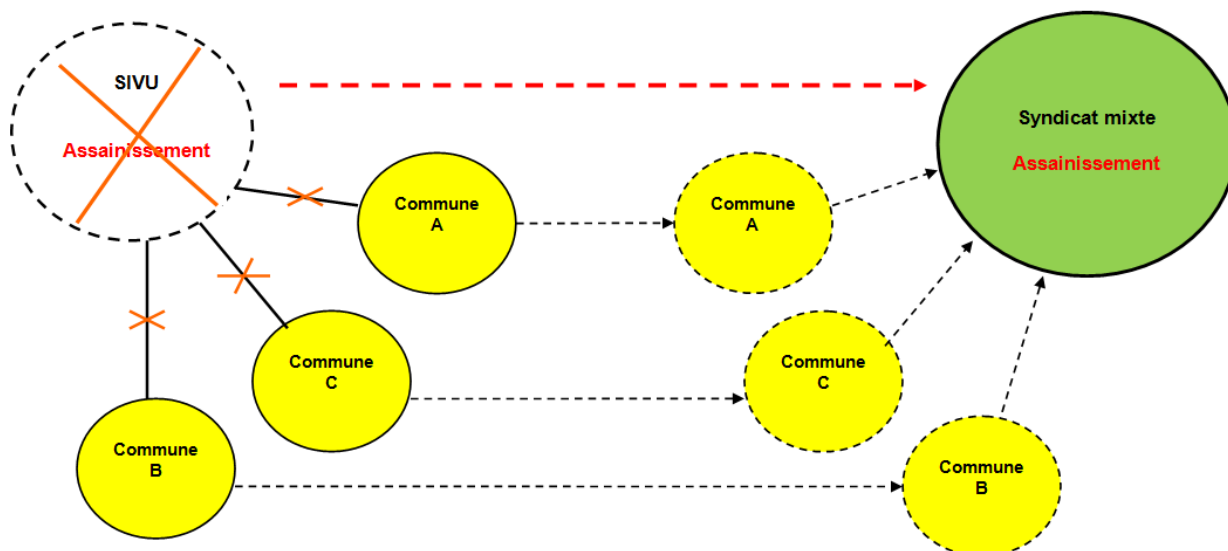
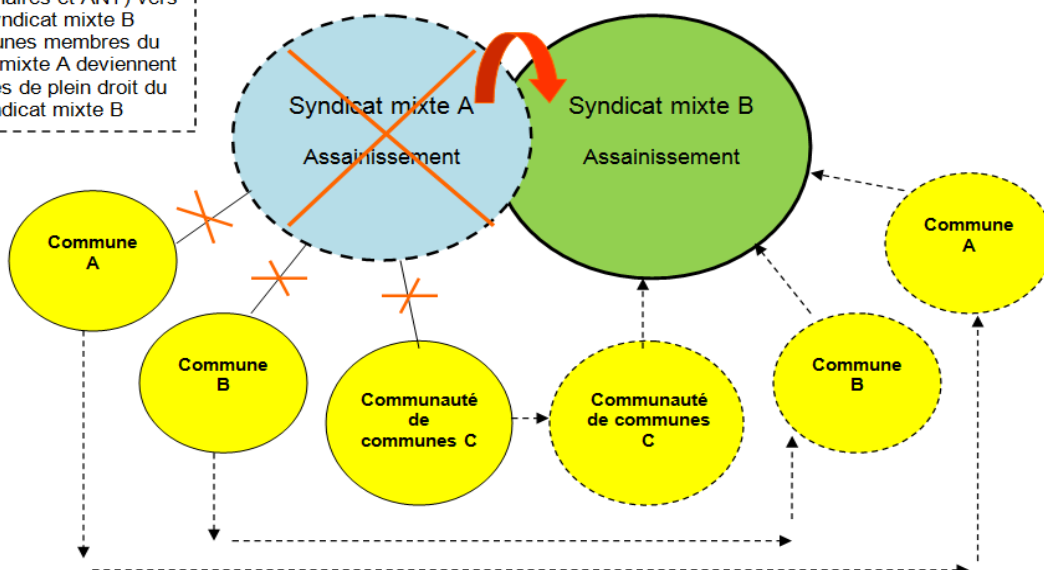


SCHÉMA – DISSOLUTION PAR ADHÉSION

Transfert compétence "Assainissement" du syndicat mixte A vers le syndicat mixte B
Transfert du personnel (fonctionnaires et ANT) vers le syndicat mixte B
Communes membres du syndicat mixte A deviennent membres de plein droit du syndicat mixte B



VI - Les situations particulières de gestion du personnel

A - Les positions statutaires

1. Le détachement

a) Cas du fonctionnaire détaché en dehors de sa collectivité

Le fonctionnaire détaché pour une courte durée dans la fonction publique hospitalière ou d'Etat ou au sein d'un autre organisme public ou privé au moment du transfert, est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire détaché dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

Le fonctionnaire détaché auprès d'une personne privée qui exerce sous forme de délégation de service public la compétence transférée, fait l'objet d'un transfert dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire détaché dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son détachement → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Le fonctionnaire détaché pour une longue durée, auprès d'une personne publique ou d'une personne privée (hors cas de délégation de service public), et dont l'emploi d'origine n'est plus vacant, ne fait pas l'objet d'un transfert et est maintenu dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine (sauf pour le cas de la dissolution classique).

b) Cas de l'agent en détachement dans la collectivité

Le fonctionnaire détaché de la fonction publique hospitalière ou d'Etat auprès de la collectivité ou de l'établissement transférant une ou plusieurs compétences, est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en détachement dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son détachement → continuité dans la situation administrative de l'agent).

2. La disponibilité

Le fonctionnaire en disponibilité de droit ou d'office pour une durée inférieure à six mois est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en disponibilité dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de sa disponibilité → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Pour toutes les autres situations de disponibilité, les fonctionnaires ne font pas l'objet d'un transfert et sont maintenus dans les effectifs de la collectivité ou l'établissement d'origine (sauf pour le cas du transfert de compétence à l'occasion de la dissolution classique de l'établissement ou de la collectivité, voir V, A).

3. Le congé parental

Le fonctionnaire en congé parental est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi sa position de fonctionnaire en congé parental dans l'établissement ou la collectivité d'accueil.

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de son congé parental → continuité dans la situation administrative de l'agent).

4. La mise à disposition

Le fonctionnaire mis à disposition est transféré dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Il conserve ainsi, dans l'établissement ou la collectivité d'accueil, sa position de fonctionnaire en activité mis à disposition

En pratique, le transfert s'opère dans les mêmes conditions prévues au I, A. L'établissement ou la collectivité d'accueil dresse un arrêté constatant la situation (motifs du transfert de compétence et du personnel, et situation de l'agent au regard de la mise à disposition → continuité dans la situation administrative de l'agent).

Très signalé !

Compte tenu de la particularité de ces situations, chaque cas devra faire l'objet d'une étude approfondie tenant compte des particularités attachées à la situation de l'agent considéré.

B - Les agents indisponibles physiquement

La situation des agents placés en congé de maladie, pour un accident ou à une maladie imputable au service, congé de maternité, de paternité ou d'adoption au moment du transfert ou de la mise à disposition du personnel n'a pas d'incidence sur ces dispositifs.

Le transfert (à nouvel employeur ou par transformation juridique de l'employeur initial) ou la mise à disposition du personnel constituant une mobilité de plein droit, l'indisponibilité physique n'y fait pas obstacle.

C - Les droits à congés annuels

Les droits à congés annuels sont constitués au regard des services accomplis par l'agent au cours de chaque année civile ; ils sont attachés à sa personne. Le transfert ou la mise à disposition n'a alors pas d'incidence sur la constitution et l'exercice des droits à congés au sein de l'établissement d'accueil.

D - Le compte épargne-temps

L'agent conserve les droits qu'il a acquis au titre du compte épargne-temps et peut les faire valoir auprès de la collectivité ou l'établissement d'accueil au sein duquel il est transféré ou mis à disposition.

E - Le droit individuel à la formation (DIF)

L'agent conserve les droits acquis au titre du DIF et peut les faire valoir auprès de la collectivité ou l'établissement d'accueil au sein duquel il est transféré ou mis à disposition.

➤ VII - Le retrait d'une collectivité ou d'un établissement public d'une structure de coopération locale

Lorsqu'une collectivité (commune) ou un établissement public territorial de coopération locale (EPCI, syndicat mixte, etc...) se retire d'une structure de coopération locale (EPCI, SIVU, SIVOM, syndicat mixte, etc...), il récupère en gestion propre la ou les compétences qu'il avait transférées initialement.

Le sort du personnel rattaché à la ou les compétences concernées varie selon la situation que les agents occupent au sein de la structure dont la collectivité ou l'établissement se retire.

Remarque : Saisine du Comité technique

Le retrait de la compétence nécessite la consultation préalable du Comité technique compétent par la collectivité qui se retire et par la structure de coopération locale qui perdure (au titre de l'organisation de service, et, le cas échéant des suppressions et/ou créations d'emplois qui en découlent).

➤ A - Agents mis à disposition

Les agents (non titulaires de droit public et fonctionnaires) ayant fait l'objet d'une mise à disposition partielle ou totale auprès de la structure de coopération locale suivent le sort de la compétence retirée.

Ils sont réintégrés dans la collectivité ou l'établissement public territorial d'origine qui se retire (pour la durée du contrat en cours pour ce qui concerne les agents non titulaires en CDD).

Il est mis fin de plein droit à la mise à disposition.

> CE n° [366552](#) du 5 juillet 2013

La saisine préalable de la commission administrative paritaire compétente (CAP) est nécessaire seulement si la situation de l'agent est impactée en terme de niveau de responsabilité, de fonctions, de rémunération ou encore de lieu d'exercice des fonctions.

➤ B - Agents transférés ou recrutés directement

Les agents ayant fait l'objet d'un transfert dans la structure de coopération locale au moment du transfert de compétence, ou ayant été recrutés directement par la structure de coopération locale pour l'exercice de la compétence, sont maintenus dans la structure de coopération locale.

> CE n° [366552](#) du 5 juillet 2013

Le retrait de la compétence a une incidence sur les conditions d'exercice des fonctions de ces agents. Dans ce cas, on distingue la situation des fonctionnaires et celle des agents non titulaires de droit public.

2. Les fonctionnaires

a) Modification des fonctions de l'agent sans impact sur le temps de travail

L'agent fait l'objet d'une mutation interne.

Il se voit attribuer de nouvelles fonctions en adéquation avec son grade.

La saisine préalable de la commission administrative paritaire compétente (CAP) est nécessaire seulement si la situation de l'agent est impactée en terme de niveau de responsabilité, de fonctions ou de rémunération, de rémunération ou encore de lieu d'exercice des fonctions.

La fiche de poste de l'agent est modifiée en conséquence.

b) Modification des fonctions de l'agent avec impact sur le temps de travail

✓ Agent à temps complet

Un agent à temps complet ne peut voir sa durée hebdomadaire de service diminuer.

Si aucune fonction ne peut lui être attribuée afin de combler le temps de travail lié aux missions correspondant à la compétence retirée, c'est la procédure de suppression d'emploi qui s'applique (recherche de reclassement, le cas échéant maintien en surnombre après avis de la CAP compétente puis prise en charge par le Centre de gestion).

✓ Agent à temps non complet

Voir tableaux page suivante.

Situation		Suppression	Procédure	Situation agent
Agent CNRACL DHS ≥ 28 h	Baisse > 10 % DHS	Oui	Avis CT Délibération suppression et création emploi (+nouvelle DHS) Déclaration vacance emploi	Accord de l'agent → arrêté modifiant DHS Refus agent → recherche reclassement, maintien en surnombre 1 an, puis prise en charge CDG
	Baisse > 10 % DHS (+perte affiliation CNRACL)			
	Baisse ≤ 10 % DHS (+ perte affiliation CNRACL)			
	Baisse ≤ 10 % DHS	Non	Délibération modifiant DHS Arrêté modifiant DHS	Modification imposée
	Suppression emploi		Avis CT Délibération suppression	Recherche reclassement, maintien en surnombre 1 an, puis prise en charge CDG
Agent IRCANTEC DHS ≥ 17h30 et < 28h	Baisse > 10 % DHS	Oui	Avis CT Délibération suppression et création emploi (+nouvelle DHS) Déclaration vacance emploi	Accord de l'agent → arrêté modifiant DHS Refus agent → recherche reclassement, maintien en surnombre 1 an, puis prise en charge CDG
	Baisse ≤ 10 % DHS	Non	Délibération modifiant DHS Arrêté modifiant DHS	Modification imposée
	Suppression emploi		Avis CT Délibération suppression	Recherche reclassement, maintien en surnombre 1 an, puis prise en charge CDG
Agent IRCANTEC DHS < 17h30	Baisse ≤ 10 % DHS	Non	Délibération modifiant DHS Arrêté modifiant DHS	Modification imposée
	Baisse > 10 % DHS	Oui	Avis CT Délibération suppression et création emploi (+nouvelle DHS) Déclaration vacance emploi	Accord de l'agent → arrêté modifiant DHS Refus agent → licenciement + indemnités d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs
	Suppression emploi		Avis CT Délibération suppression	Licenciement + indemnités d'un montant égal à un mois de traitement par annuité de services effectifs

3. Les agents non titulaires de droit public

a) Modification des fonctions sans impact sur le temps de travail

Si les fonctions de l'agent (CDD ou CDI) peuvent être modifiées sans impact sur le temps de travail, il doit être proposé un nouveau contrat.

Ces dernières doivent être en adéquation avec le niveau de recrutement de l'agent et/ou le grade sur lequel a été créé l'emploi qu'il occupe.

Si la modification des fonctions est substantielle, elle doit faire l'objet d'une proposition expresse à l'attention de l'agent. Ce dernier doit également accepter ou refuser expressément la modification.

En cas de refus de la modification substantielle du contrat, il est licencié avec versement des indemnités afférentes le cas échéant.

> CAA Nancy n° 06NC01539 du 14 juin 2007

> Pour le licenciement, voir le Guide pratique CDG56 « Agents non titulaires de droit public »

b) Modification des fonctions avec impact sur le temps de travail

Si les fonctions de l'agent (CDD ou CDI) sont modifiées avec un impact sur le temps de travail, il doit être proposé un nouveau contrat.

La modification des fonctions doit être en adéquation avec le niveau de recrutement de l'agent et/ou le grade sur lequel a été créé l'emploi qu'il occupe.

La modification du temps de travail constitue une modification substantielle des conditions de travail, elle doit faire l'objet d'une proposition expresse à l'attention de l'agent. Ce dernier doit accepter ou refuser expressément la modification.

En cas de refus de la modification substantielle du contrat, il est licencié avec versement des indemnités afférentes le cas échéant.

> CAA Nancy n° 06NC01539 du 14 juin 2007

> Pour le licenciement, voir le Guide pratique CDG56 « Agents non titulaires de droit public »

c) Suppression d'emploi

✓ Agent non titulaire en CDD

La suppression de l'emploi intervient par délibération après avis du Comité technique compétent pour le seul cas où l'agent occupe un emploi permanent.

L'agent est licencié pour suppression d'emploi avec indemnités afférentes le cas échéant.

> Pour le licenciement, voir le Guide pratique CDG56 « Agents non titulaires de droit public »

✓ **Agent non titulaire en CDI**

La suppression de l'emploi intervient par délibération après avis du Comité technique compétent.

L'autorité territoriale est tenue de rechercher un reclassement de l'agent. En cas de reclassement, il convient de proposer expressément la modification des fonctions à l'agent et, en cas d'accord exprès de ce dernier, d'y procéder par avenant au CDI. En cas de refus, l'agent est nécessairement licencié avec indemnités afférentes le cas échéant

En cas d'impossibilité de reclassement, l'agent est nécessairement licencié pour suppression d'emploi sans possibilité de reclassement. Le cas échéant il perçoit les indemnités de licenciement afférentes

> CAA Marseille n° 08MA04753 du 19 mars 2010

> CAA Marseille n° 08MA1641 du 30 mars 2010

> *Pour le licenciement, voir le Guide pratique CDG56 « Agents non titulaires de droit public »*

▀ PARTIE 2 : Mutualisation de services et situation du personnel



➤ I - La mise à disposition de service par un EPCI

➤ A - La situation du personnel

Un EPCI peut, notamment en dehors d'un transfert de compétence(s), mettre tout ou partie de ses services à disposition d'une ou de plusieurs de ses communes membres, dès lors que la mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.

Les fonctionnaires et agents non titulaires de droit public affectés au sein du service mis à disposition sont également mis à disposition des communes concernées.

> *Art. L. 5211-4-1, III du CGCT*

Les modalités de la mise à disposition du service et du personnel qui y est attaché sont réglées par convention entre chaque commune intéressée et l'EPCI, après avis des comités techniques compétents. La convention prévoit notamment les conditions de remboursement par la ou les communes des frais de fonctionnement du ou des services mis à disposition.

La mise à disposition du personnel s'effectue de plein droit et sans limitation de durée.

Les agents sont placés pour l'exercice de leurs fonctions sous l'autorité fonctionnelle du maire.

> *Art. L. 5211-4-1, IV du CGCT*

> *Voir Modèle de convention CDG56*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

➤ B - Conditions de remboursement par les communes

Voir plus haut, Partie 1, II, C, Conditions de remboursement par l'EPCI, mêmes modalités.

II - La mise à disposition de service par un syndicat mixte

A - Les cas de mise à disposition de services

Un syndicat mixte associant exclusivement des collectivités territoriales ou des collectivités territoriales et des EPCI peut mettre tout ou partie de ses services à disposition de ses collectivités et EPCI membres pour l'exercice des compétences de ces derniers.

> Art. L. 5721-9, alinéa 1^{er} du CGCT

A l'inverse, les services d'une collectivité territoriale ou d'un EPCI membre du syndicat mixte peuvent être mis en tout ou partie à disposition du syndicat mixte pour l'exercice de ses compétences par ce dernier.

> Art. L. 5721-9, alinéa 2 du CGCT

B - La convention de mise à disposition

La mise à disposition s'effectue sous la forme d'une convention qui en fixe les modalités ainsi que les conditions de remboursement des frais de fonctionnement par la personne publique auprès de qui sont mis à disposition le ou les services.

> Art. L. 5721-9, alinéa 1^{er} du CGCT

> Voir modèles de convention CDG56

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis du comité technique sera nécessaire dès lors que la mise à disposition de service(s) impacte l'organisation et le fonctionnement des services de chaque personne publique concernée.

> Art. 33 de la loi n° 84-53

C - La situation du personnel

Celle-ci n'est pas expressément réglée par le CGCT. La mise à disposition de service semble emporter automatiquement la mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) exerçant ses fonctions dans le service ou la partie de service mis à disposition (préciser dans la convention la situation du personnel mis à disposition, qualité, fonctions, durée hebdomadaire de service...).

L'autorité territoriale (maire ou président) auprès de laquelle est mis à disposition le service adresse directement au chef de service concerné toutes instructions nécessaires à l'exécution des qu'il confie audit service.

L'autorité territoriale contrôle l'exécution de ces tâches.

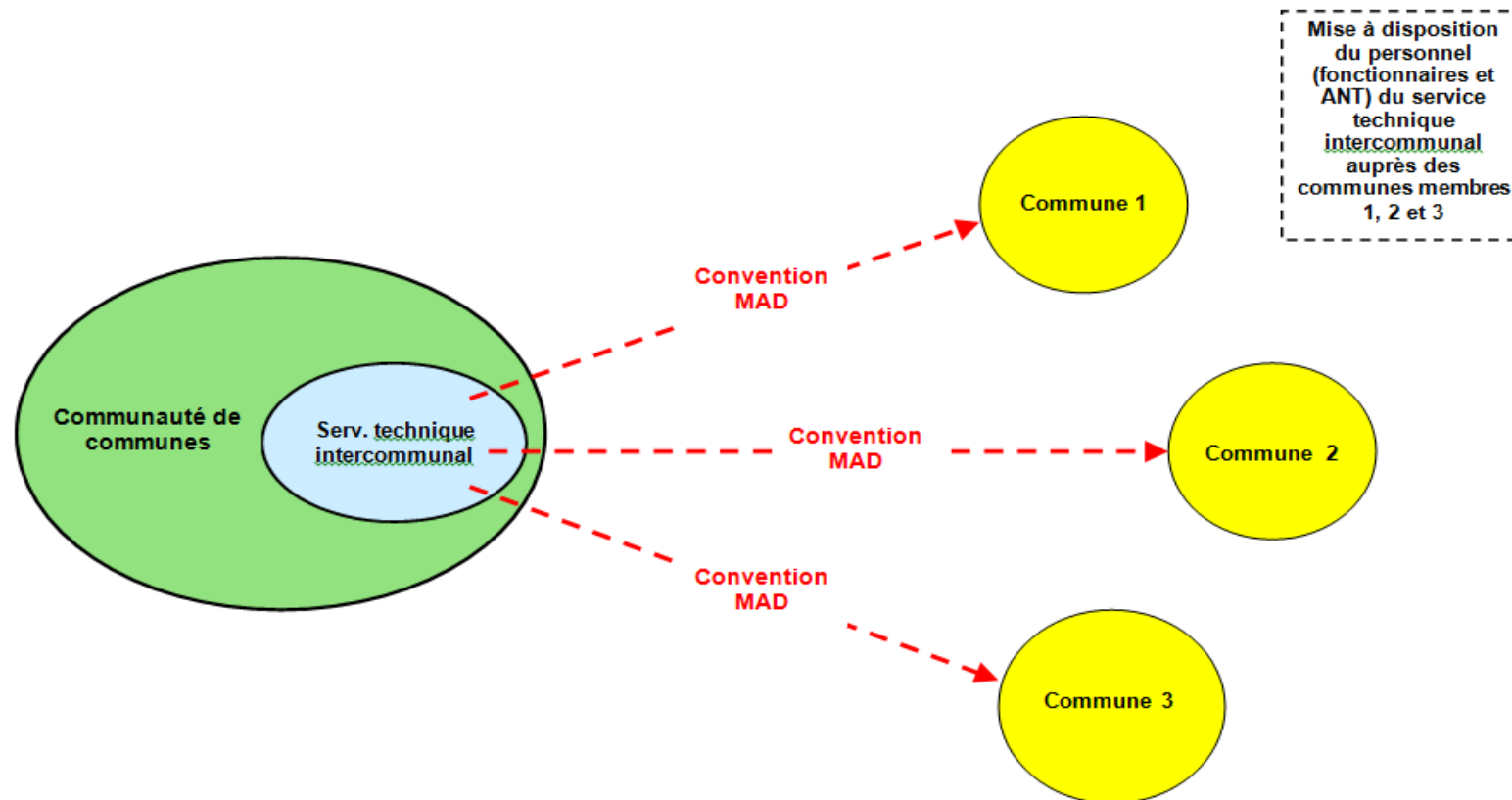
> Art. L. 5721-9 du CGCT

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, rémunération, etc...).

> Art. 30 de la loi n° 84-53

Remarque : Cette mise à disposition diffère de la mise à disposition classique, toutefois, en l'absence de précisions, il est possible de s'en inspirer.

SCHÉMA – MISE A DISPOSITION DE SERVICE



III - Le service commun

A - La mise en place de services communs

En dehors des compétences transférées,

- un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes) et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs
- un EPCI à fiscalité propre (communauté de communes) et son CIAS peuvent se doter de services communs pour assurer des missions fonctionnelles.

> Art. L. 5211-4-2

> Voir modèle de convention CDG56

1. Objet des services communs

Les services communs ne concernent pas des compétences transférées, il s'agit de mutualiser des services, c'est-à-dire des activités, des missions, en dehors des compétences.

Les services communs peuvent être chargés de l'exercice de :

- missions opérationnelles
- missions fonctionnelles limitativement énumérées : gestion du personnel (à l'exception des missions du Centre de gestion), gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique, expertise fonctionnelle et l'instruction des décisions prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat (état civil, instruction des autorisations d'urbanisme par exemple).

Le service commun est géré par l'EPCI auprès duquel il est rattaché.

Précisions missions opérationnelles/missions fonctionnelles

Des incertitudes existent quant à la définition de cette terminologie. L'AdCF a saisi la DGCL de ces incertitudes. Cette dernière a élaborée la réponse suivante en date du 9 avril 2014 :

« La notion de mission « opérationnelle » est imprécise et peut renvoyer potentiellement à l'exercice de compétences transférées à l'EPCI ou à l'exercice de compétences communales qui auraient pu utilement être transférées volontairement à l'EPCI. Elle présente à ce titre un risque de contournement de l'intégration communautaire. Le premier alinéa de l'article L. 5211-4-2 qui régit les services communs, est toutefois sans ambiguïté sur le premier point puisqu'il indique que les services communs sont créés « en dehors des compétences transférées ». S'agissant de la liste des missions, elle doit être interprétée comme n'étant pas exhaustive. On peut considérer, par exemple, que l'article distingue les missions opérationnelles, non définies, des missions fonctionnelles qui sont, elles limitativement énumérées. Ainsi les services de communication, de cabinet, et d'entretien des bâtiments ou du parc automobile peuvent faire l'objet de services communs comme vous souhaitez, non pas en tant que missions fonctionnelles mais en tant que missions opérationnelles (...). »

Cette réponse semble sous-entendre que dès lors qu'elle n'est pas directement rattachée à une compétence transférée, toute mission qui n'est pas énumérée au titre des missions fonctionnelles peut être considérée comme une mission opérationnelle et faire l'objet d'un service commun à ce titre.

2. Modalités de mise en place des services communs

Le service commun est mis en place par convention entre les communes et l'EPCI ou entre le CIAS et l'EPCI.

Une fiche d'impact doit être élaborée au préalable et annexée à la convention :

- description des effets sur l'organisation
- description des conditions de travail, des conditions de rémunération et des droits acquis pour les agents.

Les comités techniques compétents de l'EPCI et des communes ou CIAS concernés doivent être saisis pour avis au préalable sur la convention et ses annexes.

La convention précise les missions concernées, les conditions d'organisation du service commun, le nombre de fonctionnaires et d'agents non titulaires territoriaux transférés par les communes, les modalités de fonctionnement, de gestion du personnel, de remboursement du coût de fonctionnement.

B - La situation du personnel

En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous l'autorité fonctionnelle du maire, du président du CIAS ou sous celle du président de l'EPCI.

Le maire, le président du CIAS ou le président de l'EPCI peut donner, par arrêté, sous sa surveillance et sa responsabilité, délégation de signature au chef du service commun pour l'exécution des missions qui lui sont confiées.

1. Agents exerçant les fonctions en totalité au sein du service mis en commun

Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun sont transférés de plein droit à l'EPCI, après avis de la commission administrative paritaire (pour les fonctionnaires).

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de l'EPCI d'accueil (transfert de plein droit et automatique → nouvel établissement). En pratique, il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt, c'est-à-dire s'il est plus avantageux. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, 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.

> Art. L. 5211-4-2 CGCT

> Art. 111, alinéa 3 de la loi n° 84-53

> CAA Versailles n° 07VE01097 du 19 février 2009

2. Agents exerçant partiellement leurs fonctions au sein du service mis en commun

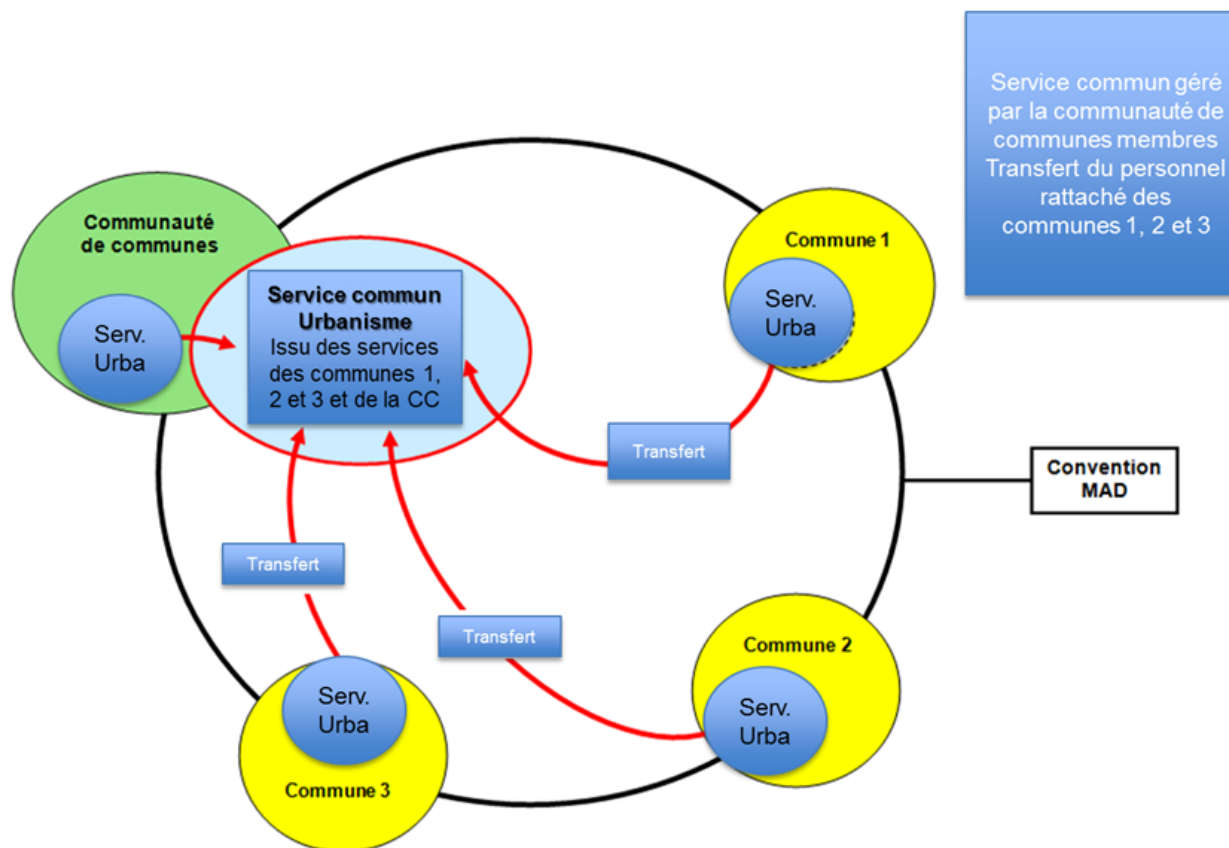
Le CGCT ne règle pas la situation des agents exerçant partiellement leurs fonctions au sein du service faisant l'objet d'un service commun.

La DGCL, dans la réponse du 9 avril 2014 faite à l'AdCF, a indiqué qu'en l'absence de disposition concernant les agents qui remplissent en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service mis en commun peuvent

être mis à disposition de l'EPCI ou de la commune, pour la partie de leurs fonctions qu'ils consacrent aux missions mutualisées, dans les conditions prévues par le droit commun, c'est-à-dire, la mise à disposition individuelle statutaire classique (articles 61 et 61-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Cette mise à disposition ne peut avoir lieu qu'avec l'accord des agents, après avis de la commission administrative paritaire et information de l'organe délibérant. Elle donne lieu à une convention et à remboursement, mais il peut être dérogé à cette règle si elle intervient entre une collectivité territoriale et un établissement public administratif dont elle est membre ou qui lui est rattaché ».

SCHÉMA – SERVICE COMMUN



▮ Le service unifié et la mise à disposition de service(s) particulière

▮ A - Cas de création et collectivités concernées

Des conventions particulières peuvent être conclues entre syndicats mixtes ou entre EPCI, afin de réaliser des prestations de services non économiques d'intérêt général ou de poursuivre des missions d'intérêt public.

Lorsqu'elle a pour objet d'assurer l'exercice en commun d'une compétence (reconnue par la loi ou transférée aux signataires), la convention prévoit :

- la mise à disposition du service et des équipements d'un des cocontractants à la convention au profit d'un autre de ces cocontractants ;

ou

- le regroupement des services et équipements existants de chaque cocontractant à la convention au sein d'un service unifié relevant d'un seul de ces cocontractants.

> *Art. L. 5111-1 et L. 5111-1-1 du CGCT*

> *Voir modèle de convention CDG56*

SCHÉMA – MISE A DISPOSITION DE SERVICE PARTICULIÈRE

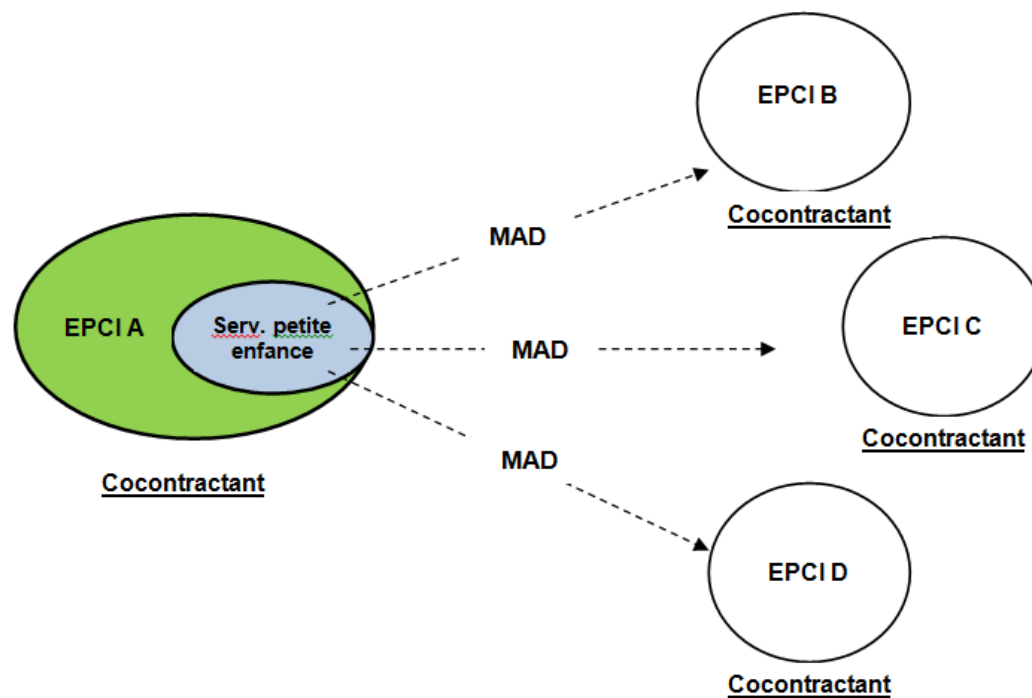
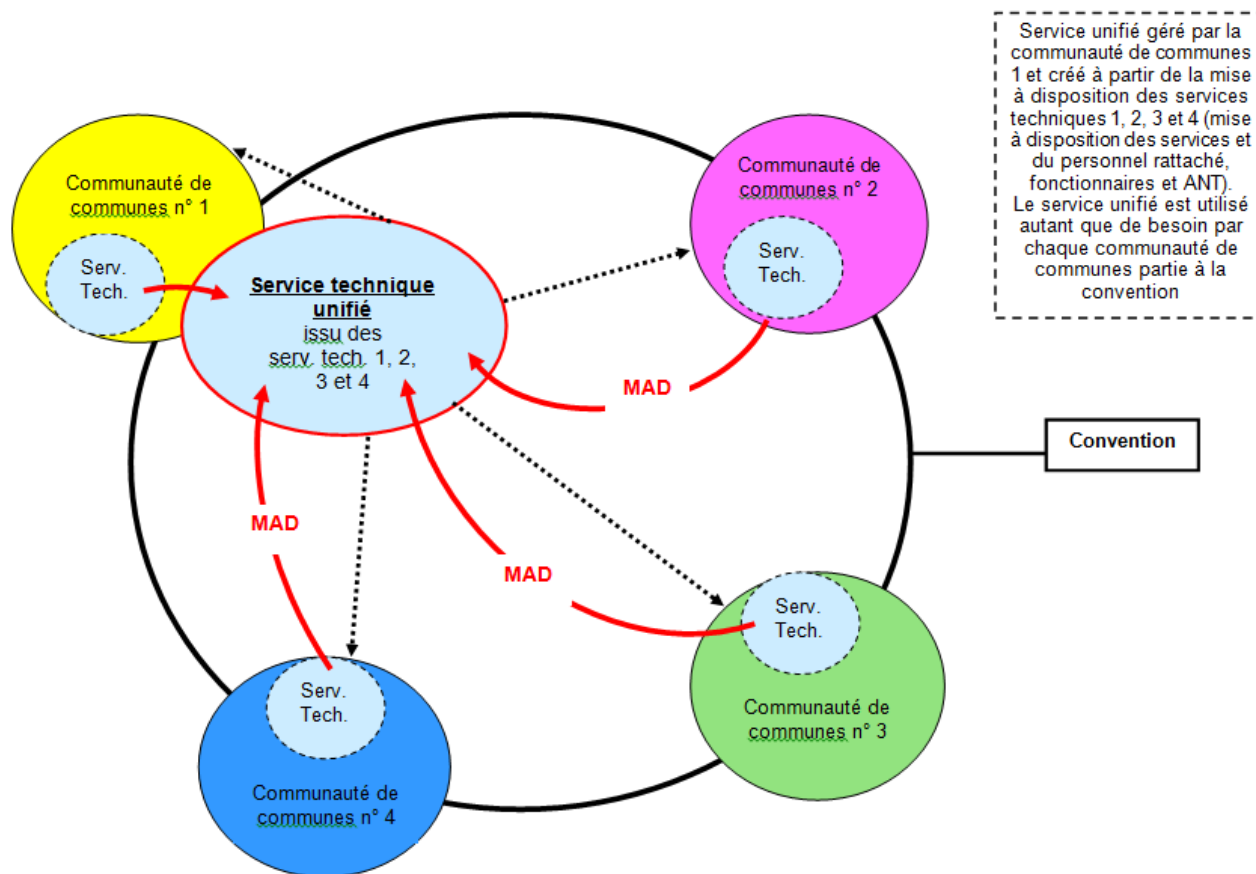


SCHÉMA – SERVICE UNIFIÉ



B - Situation du personnel

1. *Cas de la mise à disposition du service et des équipements au profit d'un autre cocontractant*

La situation du personnel n'est pas expressément réglée par le CGCT. La mise à disposition de service semble emporter automatiquement la mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) exerçant ses fonctions dans le service ou la partie de service mis à disposition. En pratique il conviendra de préciser dans la convention les modalités de mise à disposition du personnel (conditions d'emploi, rémunération, obligations, etc...).

L'autorité territoriale, auprès de laquelle est mis à disposition le service, contrôle l'exécution des tâches des agents mis à disposition ; ces derniers sont placés sous l'autorité fonctionnelle de l'autorité territoriale.

> *Art. L. 5111-1-1, I du CGCT*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle d'un agent fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

2. *Cas du service unifié*

La situation du personnel n'est pas réglée en détail par le CGCT.

Le texte prévoit simplement que les effets de la mise en place d'un service unifié sur le personnel doivent être prévus par la convention, après avis des comités techniques de chaque cocontractant.

En pratique, il semble que le mécanisme de la mise à disposition soit à envisager → mise à disposition du personnel (fonctionnaires et agents non titulaires de droit public) de chaque service de chacun des cocontractants (syndicat mixte ou EPCI) vers le service unifié porté par le cocontractant désigné.

Il conviendra de préciser dans la convention les modalités de mise à disposition des agents concernés (conditions d'emploi, rémunération, obligations, etc...).

L'autorité territoriale du syndicat mixte ou de l'EPCI auprès duquel est placé le service unifié, contrôle l'exécution des tâches des agents mis à disposition et détient l'autorité fonctionnelle à leur égard. Toutefois, lorsque le service unifié est utilisé par un des syndicats mixtes ou EPCI cocontractants, c'est l'autorité territoriale de ce dernier qui exerce l'autorité fonctionnelle sur le personnel.

> *Art. L. 5111-1-1, I et II du CGCT*

Bien qu'il ne soit pas expressément prévu, l'avis de la commission administrative paritaire sera nécessaire si la situation individuelle d'un agent fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modifications du niveau des fonctions, du lieu de travail, etc...).

> *Art. 30 de la loi n° 84-53*

C - Conditions de remboursement

1. Cas de la mise à disposition du service et des équipements au profit d'un cocontractant

Le remboursement des frais de fonctionnement du service mis à disposition par le syndicat mixte ou l'EPCI bénéficiaire doit être prévu dans la convention.

Il s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement du service, qui est ensuite multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (soit par le nombre de jours d'utilisation) constatées par le syndicat mixte ou l'EPCI bénéficiaire de la mise à disposition.

La convention définit la méthode retenue pour la détermination du coût unitaire journalier de fonctionnement et comprend une prévision d'utilisation du service mis à disposition (exprimée en unités de fonctionnement soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation du service).

Le coût unitaire journalier comprend :

- les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel ;
- les fournitures ;
- les flux ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés.

Le coût unitaire journalier est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

La détermination du coût est effectuée par le syndicat mixte ou l'EPCI qui met son service à disposition.

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement. Le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services, chaque année, avant la date d'adoption du budget.

Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance des bénéficiaires de la mise à disposition de services dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention. Cette périodicité ne peut être supérieure à un an.

> Art. R. 5111-1, I du CGCT

2. Cas du service unifié

Le remboursement des dépenses engagées pour le compte des collectivités et établissements publics concernés par le service unifié doit être prévu dans la convention.

Il s'effectue sur la base d'un coût unitaire journalier de fonctionnement du service unifié, qui est ensuite multiplié par le nombre d'unités de fonctionnement (soit par le nombre de jours d'utilisation) constatées par les syndicats mixtes ou les EPCI ayant recours au service.

La convention définit la méthode retenue pour la détermination du coût unitaire journalier de fonctionnement et comprend une prévision d'utilisation du service unifié (exprimée en unités de fonctionnement soit en nombre de jours prévisibles d'utilisation du service).

Le coût unitaire journalier comprend :

- les charges liées au fonctionnement du service et en particulier les charges de personnel ;

- les fournitures ;
- les flux ;
- le coût de renouvellement des biens ;
- les contrats de services rattachés ;

Le coût unitaire est constaté à partir des dépenses des derniers comptes administratifs, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année.

La détermination du coût est effectuée par le syndicat mixte ou l'EPCI dont relève le service unifié.

Le remboursement des frais s'effectue sur la base d'un état annuel indiquant la liste des recours au service, convertis en unités de fonctionnement. Le coût unitaire est porté à la connaissance des collectivités et établissements publics ayant recours au service, chaque année, avant la date d'adoption du budget.

Pour l'année de signature de la convention, le coût unitaire est porté à la connaissance des syndicats mixte ou des EPCI ayant recours au service dans un délai de trois mois à compter de la signature de la convention.

Le remboursement s'effectue selon une périodicité fixée par la convention. Cette périodicité ne peut être supérieure à un an.

> *Art. R. 5111-1, II du CGCT*

La dernière version de la circulaire est disponible sur le fonds documentaire du site Internet du CDG du Morbihan (cliquer sur www.cdg56.fr). Pour mémoire, l'abonnement en ligne permet de recevoir par voie électronique les circulaires du CDG du Morbihan, notamment dans leur version actualisée.

▀ PARTIE 3 : Annexes



Annexe n° 1 - Liste des établissements publics de coopération locale

EPCI	EPCI sans fiscalité propre	Syndicat intercommunal à vocation unique - SIVU	Association de communes, éventuellement non limitrophes, regroupées afin de gérer une seule activité d'intérêt intercommunal.	
	Syndicats de communes → association de communes en vue d'œuvres ou de services d'intérêt intercommunal > Article L. 5212-1 du CGCT	Syndicat intercommunal à vocation multiple - SIVOM	Association de communes, éventuellement non limitrophes, regroupées afin de gérer, plusieurs activités d'intérêt intercommunal.	
	EPCI à fiscalité propre	Communauté de communes > Article L. 5214-1 du CGCT	Communauté de communes	Etablissement public regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave
		Communauté d'agglomération > Article L. 5216-1 du CGCT	Communauté d'agglomération	Etablissement public regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave (ensemble de plus de 50 000 habitants)
		Communauté urbaine > Article L. 5215-1 du CGCT	Communauté urbaine	Etablissement public regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave (ensemble de plus de 450 000 habitants)
Métropole > Article L. 5217-1 du CGCT	Métropole	Etablissement public regroupant plusieurs communes d'un seul tenant et sans enclave projet d'aménagement et de développement économique, écologique, éducatif, culturel et social de leur territoire afin d'en améliorer la compétitivité et la cohésion (ensemble de plus de 500 000 habitants)		
ETABLISSEMENT PUBLIC ≠ EPCI	Syndicat mixte	Syndicat mixte fermé > Article L. 5711-1 à 5711-4 du CGCT	Etablissement public local sans fiscalité propre soumis aux règles applicables aux EPCI à fiscalité propre et aux syndicats de communes sans détenir la qualité d'EPCI ; il est composé de communes et/ou d'EPCI.	
		Syndicat mixte ouvert > Article L. 5721-1 à 5722-9 du CGCT	Etablissement public local sans fiscalité propre soumis aux règles applicables aux EPCI à fiscalité propre et aux syndicats de communes sans détenir la qualité d'EPCI ; il est composé de collectivités territoriales, de groupements de collectivités territoriales et d'autres personnes morales de droit public (ex : Chambre de commerce et d'industrie, Chambre d'Agriculture ...)	
	Pôle métropolitain > Article L. 5731-1 à 5731-3 du CGCT		Nouvel établissement public soumis aux règles applicables aux syndicats mixtes formant un ensemble de 300 000 habitants et constitué par accord entre des EPCI à fiscalité propre en vue d'actions d'intérêt métropolitain dans les domaines du développement économique, de la promotion de l'innovation, de la recherche, de l'enseignement supérieur, de la culture et de l'aménagement de l'espace.	

Annexe n° 2 -Transfert de compétence(s) public → public

Mécanisme	Fonctionnaires	Agents non titulaires de droit public	En pratique
<p>Transfert de compétence</p> <p>Communes → EPCI</p> <p>[Agents exerçant en totalité leurs fonctions dans le(s) service (s) transféré(s)]</p>	<p>Transfert automatique</p> <p>Conditions de statut et d'emploi (maintien régime indemnitaire plus favorable, maintien avantages collectivement acquis)</p> <p>> Art. 5211-4-1, I CGCT</p>	<p>Transfert automatique</p> <p>Conditions de statut et d'emploi (maintien nature de l'engagement initial, maintien régime indemnitaire plus favorable, maintien avantages collectivement acquis)</p> <p>> Art. 5211-4-1, I CGCT</p>	<p>Avis des comités techniques compétents</p> <p>Elaboration nouvel arrêté ou avenant au contrat → mention du transfert de compétence</p> <p>Si maintien du régime indemnitaire antérieur → mention dans la délibération relative au régime indemnitaire de l'établissement d'accueil</p>
<p>Transfert de compétence</p> <p>Communes → EPCI</p> <p>[Agents exerçant en partie leurs fonctions dans le(s) service (s) transféré(s)]</p>	<p>Choix de l'agent entre le transfert ou la mise à disposition,</p> <p>- transfert → conditions identiques à celles des agents exerçant en totalité leurs fonctions dans le service transféré ;</p> <p>- mise à disposition → de plein droit, sans limitation de durée</p> <p>> Art. 5211-4-1, I CGCT</p>		<p>Mise à disposition :</p> <p>Avis CAP</p> <p>Convention de mise à disposition → conditions d'emplois, modalités financières...</p> <p>Autorité fonctionnelle du président de l'EPCI</p> <p>(NB : mise à disposition ≠ mise à disposition classique de l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)</p>
<p>Transfert de compétence</p> <p>EPCI → Communes</p>	<p>Voir Transfert compétences Commune → EPCI</p> <p>> Art. 5211-4-1, I CGCT</p>		
<p>Transfert partiel de compétence</p> <p>Communes → EPCI</p>	<p>Maintien au sein de la commune du ou des services exerçant la compétence partiellement transférée.</p> <p>Mise à disposition du ou des services et du personnel à l'EPCI pour l'exercice de ses compétences → mise à disposition de plein droit, sans limitation de durée</p> <p>> Art. 5211-4-1, II et IV CGCT</p>		<p>(le cas échéant) Avis des comités techniques compétents</p> <p>Avis CAP</p> <p>Convention de mise à disposition → conditions d'emplois, modalités financières (modalités de remboursement prévue dans un décret à paraître)</p>

			Autorité fonctionnelle du président de l'EPCI (NB : mise à disposition ≠ mise à disposition statutaire de l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
Transformation EPCI à fiscalité propre → autre EPCI à fiscalité propre ou syndicat de communes → EPCI à fiscalité propre	Mobilité de plein droit du personnel au nouvel établissement (transformation juridique de l'employeur) Conditions d'emploi et de statut initiales Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41, al. 1 ^{er} et 2 CGCT > Art. 5211-41-2, al. 1 ^{er} et 4 CGCT	Mobilité de plein droit du personnel au nouvel établissement (transformation juridique de l'employeur) Conditions d'emploi et de statut initiales → maintien nature engagement initial Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41, al. 1 ^{er} et 2 CGCT > Art. 5211-41-2, al. 1 ^{er} et 4 CGCT	(le cas échéant) Avis du comité technique compétent le cas échéant Elaboration nouvel arrêté ou avenant au contrat → mention de la transformation Maintien régime indemnitaire + avantages collectivement acquis (à préciser dans une délibération) tant que le nouvel établissement ne se prononce pas à nouveau en la matière
Fusion entre EPCI	Transfert de plein droit du personnel au nouvel établissement Conditions de statut et d'emploi initiales Possibilité maintien régime indemnitaire plus avantageux et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41-3, I et III CGCT	Transfert de plein droit du personnel au nouvel établissement Conditions de statut et d'emploi initiales → maintien nature engagement initial Possibilité maintien régime indemnitaire plus avantageux et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41-3, I et III CGCT	(le cas échéant) Avis des comités techniques compétents Elaboration nouvel arrêté ou avenant au contrat → mention de la fusion Maintien régime indemnitaire plus avantageux + avantages collectivement acquis (à préciser dans une délibération) tant que le nouvel établissement ne se prononce pas à nouveau en la matière
Fusion entre syndicats de communes et syndicats mixtes	Transfert de plein droit du personnel au nouvel établissement Conditions de statut et d'emploi initiales Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41-3, I et III CGCT	Transfert de plein droit du personnel au nouvel établissement Conditions de statut et d'emploi initiales → maintien nature engagement initial Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis > Art. 5211-41-3, I et III CGCT	(le cas échéant) Avis des comités techniques compétents Elaboration nouvel arrêté ou avenant au contrat → mention de la fusion Maintien régime indemnitaire + avantages collectivement acquis (à préciser dans une délibération) tant que le nouvel établissement ne

	> <i>Art. 5212-27, I et III CGCT</i>	CGCT > <i>Art. 5212-27, I et III CGCT</i>	se prononce pas à nouveau en la matière
Dissolution EPCI ou syndicat de communes	<p>Compétences reviennent aux communes et EPCI membres → transfert de plein droit du personnel</p> <p>Conservation des droits acquis du personnel (conditions d'emploi, traitement)</p> <p>Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis</p> <p style="text-align: center;">> <i>Art. 5214-28 CGCT</i> > <i>Art. 5212-33 CGCT</i></p>	<p>Compétences reviennent aux communes et EPCI membres → transfert de plein droit du personnel</p> <p>Conservation des droits acquis du personnel (conditions d'emploi, nature de l'acte d'engagement, rémunération)</p> <p>Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis</p> <p style="text-align: center;">> <i>Art. 5214-28 CGCT</i> > <i>Art. 5212-33 CGCT</i></p>	<p>(le cas échéant) Avis des comités techniques compétents</p> <p>Répartition du personnel → avis CAP</p> <p>Nomination dans un emploi de même niveau (même grade) → mention de la dissolution</p> <p>Maintien du régime indemnitaire + avantages collectivement acquis (à préciser dans une délibération) tant que le nouvel établissement ne se prononce pas à nouveau en la matière</p>
Dissolution syndicat de communes par transfert des services à EPCI à fiscalité propre	Cf. Transformation syndicat de communes → EPCI à fiscalité propre > <i>Art. 5212-33 CGCT</i>		
Dissolution syndicat de communes par substitution d'un syndicat mixte	<p>Mobilité de plein droit du personnel au nouvel établissement (transformation juridique de l'employeur)</p> <p>Conditions d'emploi et de statut initiales</p> <p>Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis</p> <p style="text-align: center;">> <i>Art. 5212-33 CGCT</i> > <i>Art. 5711-4 CGCT</i></p>	<p>Mobilité de plein droit du personnel au nouvel établissement (transformation juridique de l'employeur)</p> <p>Conditions d'emploi et de statut initiales → maintien nature engagement initial</p> <p>Possibilité maintien régime indemnitaire et avantages collectivement acquis</p> <p style="text-align: center;">> <i>Art. 5212-33 CGCT</i> > <i>Art. 5711-4 CGCT</i></p>	<p>(le cas échéant) Avis des comités techniques compétents</p> <p>Elaboration nouvel arrêté ou avenant au contrat → mention de la dissolution</p> <p>Maintien régime indemnitaire + avantages collectivement acquis (à préciser dans une délibération) tant que le nouvel établissement ne se prononce pas à nouveau en la matière</p>

Annexe n° 3 – Tableaux récapitulatifs – Etapes majeures transfert et mutualisation

TRANSFERT INTEGRAL DE COMPETENCE



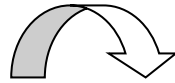
Collectivité ou établissement public d'origine	Collectivité ou établissement public d'accueil
Préalablement au transfert	
Saisine comité technique compétent (transfert)	Saisine comité technique compétent (transfert + création emplois le cas échéant)
Saisine commission administrative paritaire (CAP) en cas d'incidence du transfert sur la situation individuelle de l'agent (ex : modification lieu d'exercice des fonctions (changement de locaux), modification des horaires...)	
	Création des emplois correspondant au transfert de compétence (délibération après avis du comité technique) + Déclarations de vacance d'emplois auprès du centre de gestion compétent NB : uniquement si le personnel est transféré (pas pour le personnel mis à disposition)
Au moment du transfert ou mise à disposition du personnel	
Cas du transfert du personnel Suppression des emplois par délibération après avis du comité technique Arrêté de radiation des cadres de la collectivité ou de l'établissement public territorial Modification du tableau des effectifs	Cas du transfert du personnel Réalisation d'un nouvel arrêté de nomination faisant état du transfert de l'agent dans un considérant (maintien des conditions de statut et d'emplois antérieures) OU Rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents non titulaires (avenant faisant état du transfert, maintien des conditions de statuts et d'emplois antérieures)
Cas de la mise à disposition du personnel Convention de mise à disposition Arrêté de mise à disposition OU Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition	Cas de la mise à disposition du personnel Convention de mise à disposition

TRANSFERT PARTIEL DE COMPETENCE



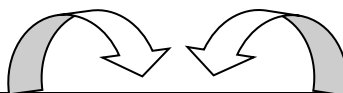
Collectivité ou établissement public d'origine	Collectivité ou établissement public d'accueil
Préalablement au transfert partiel	
Saisine comité technique compétent (transfert + convention de mise à disposition)	Saisine comité technique compétent (transfert + convention de mise à disposition)
Saisine commission administrative paritaire (CAP)	
Mise à disposition du personnel	
Conservation de tout ou partie du service concerné par le transfert partiel de compétence	
<p>Mise à disposition de tout ou partie du service concerné par le transfert partiel de compétence auprès de la collectivité ou l'établissement public d'accueil</p> <p>Convention de mise à disposition du service (éléments concernant la mise à disposition du personnel)</p> <p>Arrêté de mise à disposition. OU Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition</p>	Convention de mise à disposition

MISE A DISPOSITION DE SERVICE(S)



Collectivité d'origine	Collectivité d'accueil
Préalablement à la mise à disposition	
Saisine comité technique compétent	Saisine comité technique compétent
Saisine commission administrative paritaire (CAP) compétente	
Mise à disposition du service et du personnel	
Convention de mise à disposition Arrêté de mise à disposition OU Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition	Convention de mise à disposition

MISE EN PLACE DE SERVICES COMMUNS



EPCI à fiscalité propre	Communes membres
Préalablement à la mise en place du ou des services communs	
Saisine comité technique compétent	Saisine comité technique compétent
	Saisine commission administrative paritaire (CAP) compétente
Mutualisation des services	
<p>Convention de mutualisation des services</p> <p>Gestion des services communs par l'EPCI</p> <p>1) Agent transféré</p> <p>Réalisation d'un nouvel arrêté de nomination faisant état du transfert de l'agent dans un considérant (maintien des conditions de statut et d'emplois antérieures)</p> <p style="text-align: center;">Ou</p> <p>Rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents non titulaires (avenant faisant état du transfert, maintien des conditions de statuts et d'emplois antérieures)</p> <p>2) Agent fonctionnaire ou CDI mis à disposition individuelle</p> <p>Convention de MAD individuelle</p>	<p>Convention de mutualisation des services</p> <p>1) Agent exerçant la totalité des fonctions dans le service commun : transfert</p> <p>Suppression des emplois par délibération après avis du comité technique</p> <p>Arrêté de radiation des cadres de la collectivité ou de l'établissement public territorial</p> <p>Modification du tableau des effectifs</p> <p>2) Agent fonctionnaire ou CDI exerçant en partie dans le service commun : mise à disposition individuelle</p> <p>Convention de MAD individuelle Arrêté de mise à disposition individuelle</p> <p style="text-align: center;">Ou</p> <p>Avenant au contrat faisant état de la mise à disposition individuelle</p>

Annexe n° 4 – Liste des modèles disponibles sur le fonds documentaire

- Convention de [mise à disposition de service\(s\) suite à transfert partiel de compétence](#) (commune membre vers EPCI)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) hors transfert de compétence](#) (EPCI vers commune membre)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) entre un syndicat mixte et ses membres](#) (syndicat mixte vers collectivité membre)
- Convention de [mise à disposition de service\(s\) entre un syndicat mixte et ses membres](#) (collectivité membre vers syndicat mixte)
- Convention de [service commun](#)
- Convention de [service unifié](#)