

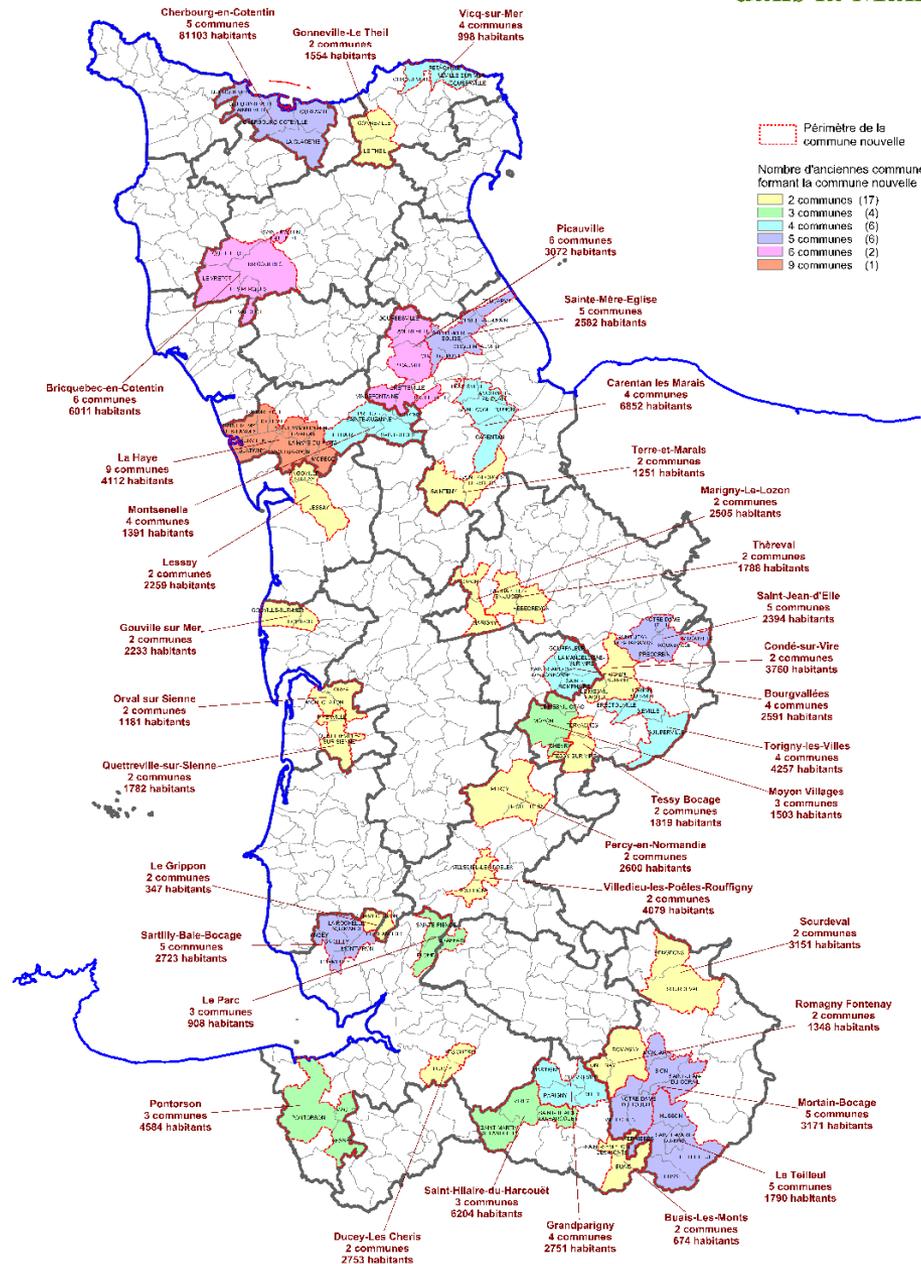
# Conséquences des communes nouvelles sur la situation et la gestion de vos agents

# Introduction :

## La situation des communes nouvelles dans la Manche

# Les communes nouvelles au 1er janvier 2016 dans la Manche

36 communes  
nouvelles  
au 01/01/2016



© S.D.A. - BUREAU D'ETUDE SUR LES TERRITOIRES

## **D'autres communes nouvelles vont encore se créer, notamment avec la prolongation du bonus financier :**

- sur délibérations concordantes des communes prises avant le 30/06/2016
- pour les communes nouvelles d'au maximum 15 000 habitants

# Partie 1 :

# Conséquences statutaires

# 1. Transfert des agents

Transfert automatique du personnel des communes et des EPCI supprimés dans des conditions de statut et d'emploi maintenues - Régime indemnitaire et avantages acquis

***Art. L. 2113-5, I, alinéa 5 du CGCT***

## *Création d'une commune nouvelle*

**Commune A d'origine**

**Commune B d'origine**

### **Préalablement à la création**

Lorsque la commune nouvelle a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du comité technique doit être sollicité.

Avis de la CAP pour les agents qui changent de lieu de travail, modification du niveau de responsabilité...

Lorsque la commune nouvelle a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du comité technique doit être sollicité.

Avis de la CAP pour les agents qui changent de lieu de travail, modification du niveau de responsabilité...

## *Création d'une commune nouvelle*

**Communes A et B d'origine**

**Commune nouvelle**

### **À la date de la création**

-

-

Prise d'un nouvel arrêté de nomination faisant état du transfert de l'agent dans un considérant (maintien des conditions de statut et d'emploi antérieures)

Ou

Rédaction d'un avenant au contrat de droit public pour les agents contractuels (avenant faisant état du transfert, maintien des conditions de statut et d'emploi antérieures)

## 2. Les garanties données aux agents

### *Conditions de statut et d'emploi*

- Conservation :
- Grade
- Échelon = indice
- Ancienneté
- Statut
- Position statutaire
- Temps de travail
- Quotité de temps de travail

### *Régime indemnitaire et avantages collectivement acquis*

- Article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT

### *Droits acquis*

- Possibilité de faire valoir ses droits :
- CET
- DIF
- Congés annuels
- Protection sociale complémentaire

## **3. Cas particuliers**

### **a. Les agents des CCAS**

### **b. Les emplois fonctionnels**

# a. Les agents des CCAS

*Création d'une commune nouvelle : cas  
particulier des agents des CCAS*

CCAS d'origine

Commune nouvelle

Etape n°1

Avis de la CAP pour les agents qui changent de lieu de travail, perdent leur NBI ou en cas de modification importante du niveau des responsabilités

Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du comité technique doit être sollicité.

Le maire de la commune nouvelle établit un arrêté de transfert ou un avenant au contrat indiquant que suite à la création de la commune nouvelle, le personnel relève de la commune nouvelle dans l'attente de la création du nouveau CCAS.

*Création d'une commune nouvelle : cas  
particulier des agents des CCAS*

**Commune nouvelle**

**Nouveau CCAS**

Etape n°2

Élection ou nomination des membres du conseil  
d'administration du nouveau CCAS

Le maire de la commune nouvelle établit un nouvel  
arrêté de transfert des personnels de la commune  
nouvelle au nouveau CCAS, une fois celui-ci créé.

## **b. Les emplois fonctionnels**

**Jusqu'au 31/12/2016, pendant au + 6 mois suite à la création de la commune nouvelle :**

- DGS de la commune d'origine la plus peuplée est maintenu dans ses fonctions de DGS à titre transitoire
- Les DGS des autres communes sont maintenus en qualité de DGA de la commune nouvelle

## **b. Les emplois fonctionnels**

**Puis, dans le délai de 6 mois suite à la création de la commune nouvelle (éventuellement) :**

- Délibération du conseil municipal créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle
- Enfin, nomination sur ces emplois à la discrétion du Maire de la commune nouvelle

## Partie 2 :

# Les impacts de la commune nouvelle sur l'environnement de travail des agents

# 1. L'impact sur la répartition des locaux

# 1. L'impact sur la répartition des locaux

Choix entre mutualiser les services en un seul site ou les éclater sur un territoire plus vaste.

- ↪ D'où problèmes liés aux temps de trajets supplémentaires et au coût de ces déplacements

# 1. L'impact sur la répartition des locaux

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

- Prise en charge obligatoire de 50 % du coût des titres d'abonnement dans la limite de 80,20 €

# 1. L'impact sur la répartition des locaux

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

- Indemnité de mobilité possible si allongement  $\geq$  à 20 km AR, pour les agents qui changent de lieux de travail mais pas de résidence familiale
- Indemnité de mobilité possible si allongement  $\geq$  à 90 km AR, pour les agents qui changent de résidence familiale et de lieu de travail

# 1. L'impact sur la répartition des locaux

**Pour les autres déplacements, professionnels, à l'intérieur de la résidence administrative ou familiale, en l'absence de transports en commun :**

- La réglementation ne prévoit aucune possibilité de remboursement des frais d'utilisation du véhicule personnel
- Sauf pour fonctions itinérantes, dans la limite de 210 € annuels

## 2. 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
- ⇒ Mobilité fonctionnelle peut donc engendrer des situations de frustration

## 2. L'évolution des missions et des responsabilités

- NBI n'est maintenue que si l'agent continue à exercer les fonctions y ouvrant droit
- Pas de droit au maintien de la NBI lorsque la commune nouvelle passe à une strate de population supérieure
- Si diminution des responsabilités et/ou perte de la NBI : saisir la CAP (fonctionnaires)

# 3. L'harmonisation des temps de travail

- Autant de régimes de temps de travail que de communes ayant transféré ou mis à disposition du personnel
- Temps de travail différenciés selon la nature des fonctions et les services

# 3. L'harmonisation des temps de travail

**Pas d'obligation de maintien pour les agents des règles relatives au temps de travail :**

- Horaires
- Cycles de travail
- Modalités du temps partiel
- Régime RTT
- Autorisations spéciales d'absence
- Modalités de gestion du CET

# 3. L'harmonisation des temps de travail

**Trouver un juste équilibre =**

Renégocier des modalités de temps de travail propres à la commune nouvelle, sur consultation du comité technique

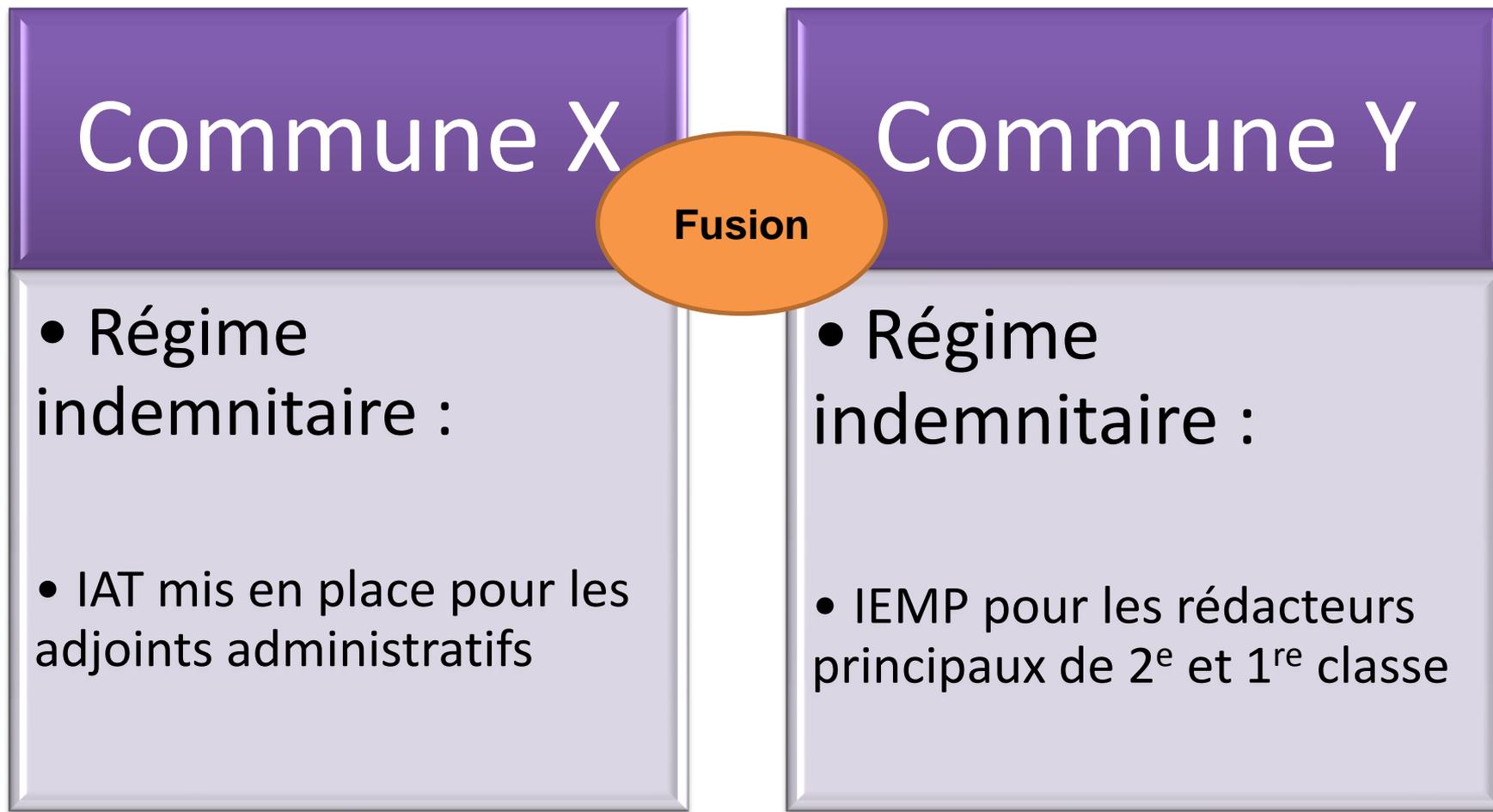
# 4. La rationalisation du régime indemnitaire

## 4. La rationalisation du régime indemnitaire

La commune nouvelle devra créer son propre régime indemnitaire en prenant en compte les régimes indemnitaires des communes d'origine et maintenus à titre individuel.

Dans ce cas une harmonisation des primes est à prévoir.

# Exemple :



# Exemple :

## Commune nouvelle

- Disparité des régimes indemnitaires des communes d'origine (X et Y) qui peuvent être harmonisés, c'est-à-dire :
- Mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des grades pouvant en bénéficier au 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette harmonisation supprimera par conséquent les autres primes liées aux fonctions auxquelles se substitue le RIFSEEP.
- Harmonisation des primes entre les communes pour les autres grades ne pouvant pas bénéficier du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2016 afin qu'il n'y ait pas de disparités au sein du régime indemnitaire de la commune nouvelle.

# Avez-vous des questions ?

