



LES CONSÉQUENCES DE LA RÉFORME TERRITORIALE SUR LE PERSONNEL

PLAN :

I. Les procédures et leurs conséquences pour les agents

A. Les dispositifs prévus

B. Les garanties données aux agents

C. L'impact sur les situations professionnelles

PLAN :

II. Les facteurs clés de réussite du changement

A. Une opportunité à saisir pour renforcer le dialogue social

B. Un accompagnement au changement incontournable

C. Le rôle de l'encadrement

Buts de la réforme :

- Préserver les acquis de la décentralisation
- Renforcer les libertés locales
- Libérer l'énergie des territoires/ limiter l'inertie

Volonté des pouvoirs publics :

- limiter les strates de structures pour permettre une meilleure lisibilité des compétences
- permettre de mener à bien des actions sur les différents territoires concernés
- maîtriser les dépenses publiques

Impacts de la réforme des collectivités dans le département de la Manche :

- Fusions d'EPCI
- Nouveaux périmètres d'EPCI
- Dissolutions
- Transferts de compétences



I. Les procédures et leurs conséquences pour les agents

Conséquences de ces mutations sur le personnel des collectivités territoriales :

- transfert de compétences entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre
- entraîne le transfert des agents qui y exercent leurs fonctions

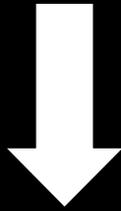
A. LES DISPOSITIFS PRÉVUS

1. Le transfert

2. La mise à disposition

1. Le transfert

Transfert de compétences



Transfert de service / partie de service qui met en œuvre la compétence transférée



Transfert des agents exerçant leurs fonctions au sein de ce service/ cette partie de service

Agents concernés

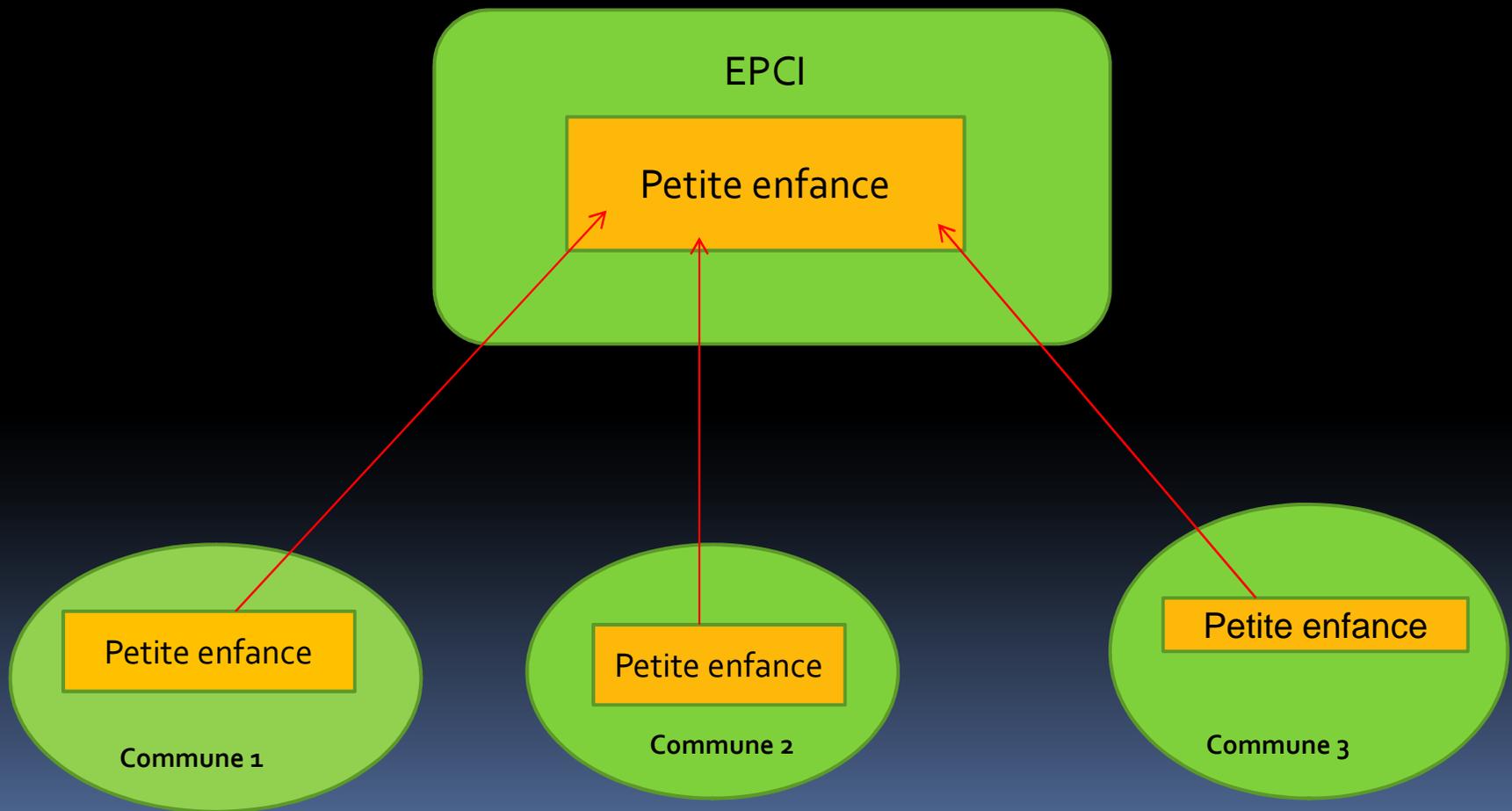
- Les fonctionnaires titulaires
- Les fonctionnaires stagiaires
- Les agents non titulaires

2 hypothèses :

- Agent exerçant en totalité ses fonctions au sein du service transféré
- Agent exerçant en partie ses fonctions au sein du service transféré

Agents exerçant en TOTALITÉ leurs fonctions au sein du service transféré : transfert de plein droit

- transfert automatique
- non subordonné à l'accord des agents
- substitution d'employeurs



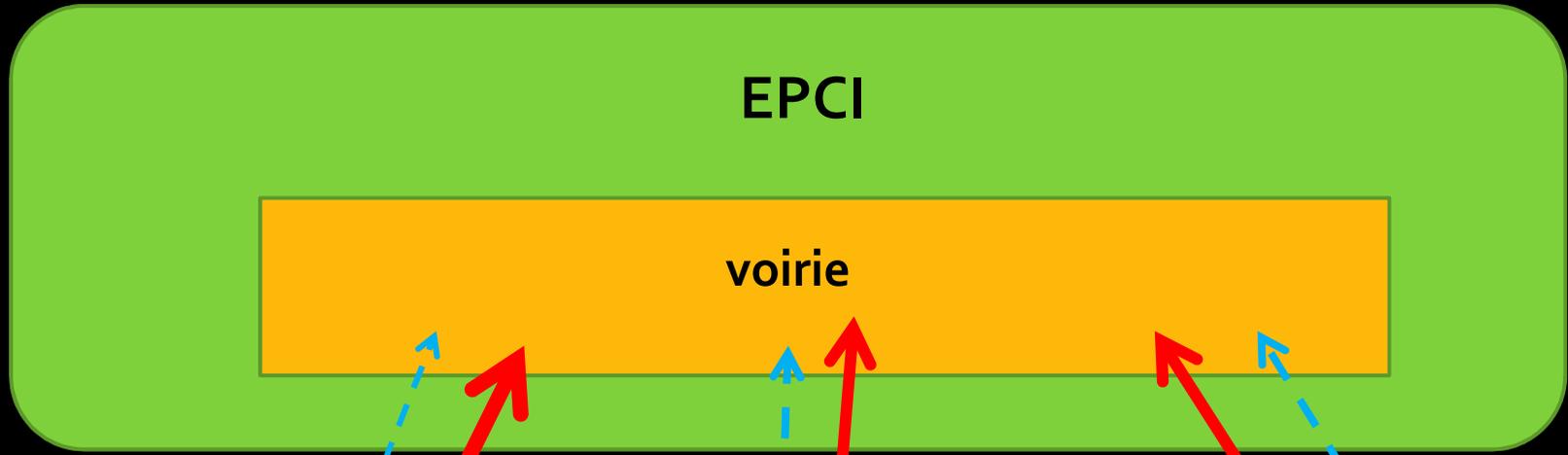
Agents exerçant EN PARTIE leurs fonctions dans le service transféré

Proposer le transfert aux agents

- Accord de l'agent : transfert vers l'EPCI pour la partie des fonctions relatives à la compétence transférée
- Refus de l'agent : mise à disposition individuelle de plein droit, sans limitation de durée, pour la partie des fonctions exercée dans le service transféré

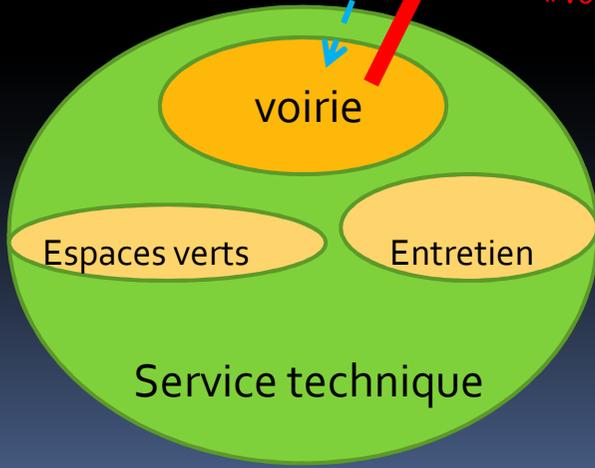
Ne pas proposer le transfert aux agents

Pas de changement dans la situation de l'agent

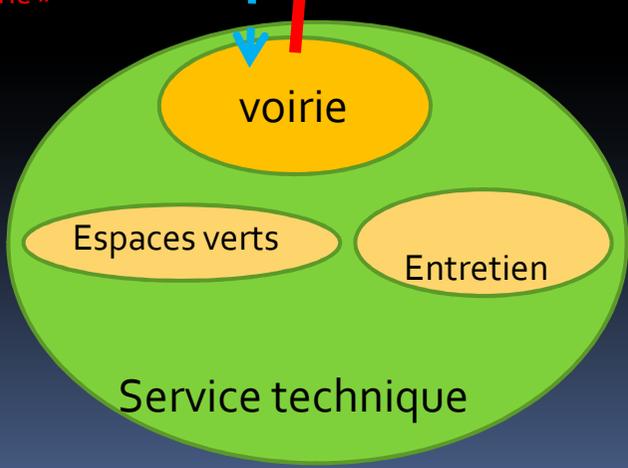


MAD
de l'agent
pour la
partie de ses
fonctions
« voirie »

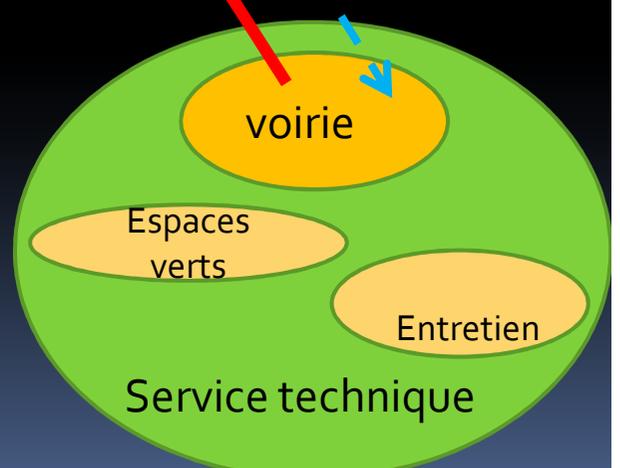
Transfert de
l'agent pour la
partie de ses
fonctions
« voirie »



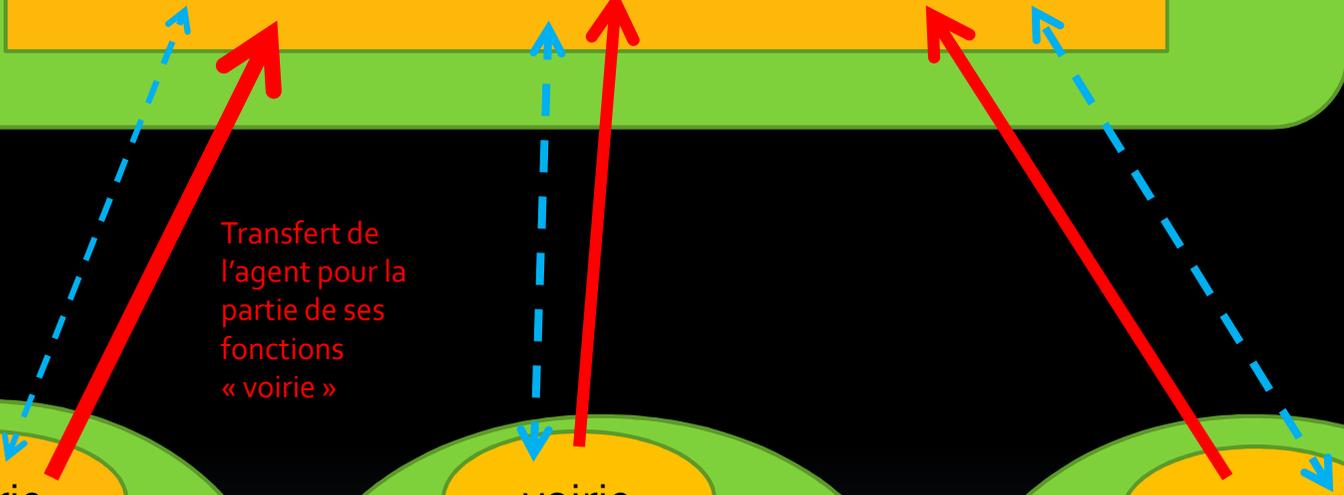
Commune 1



Commune 2



Commune 3



Procédure :

- saisine du CTP de la commune et du CTP de l'EPCI (s'il existe)
- saisine de la CAP uniquement pour les agents qui voient leur situation administrative modifiée du fait du transfert
- délibérations conjointes
- Arrêté de nomination suite à transfert
- le cas échéant, conclusion de conventions de mise à disposition

2. La mise à disposition de service

3 hypothèses :

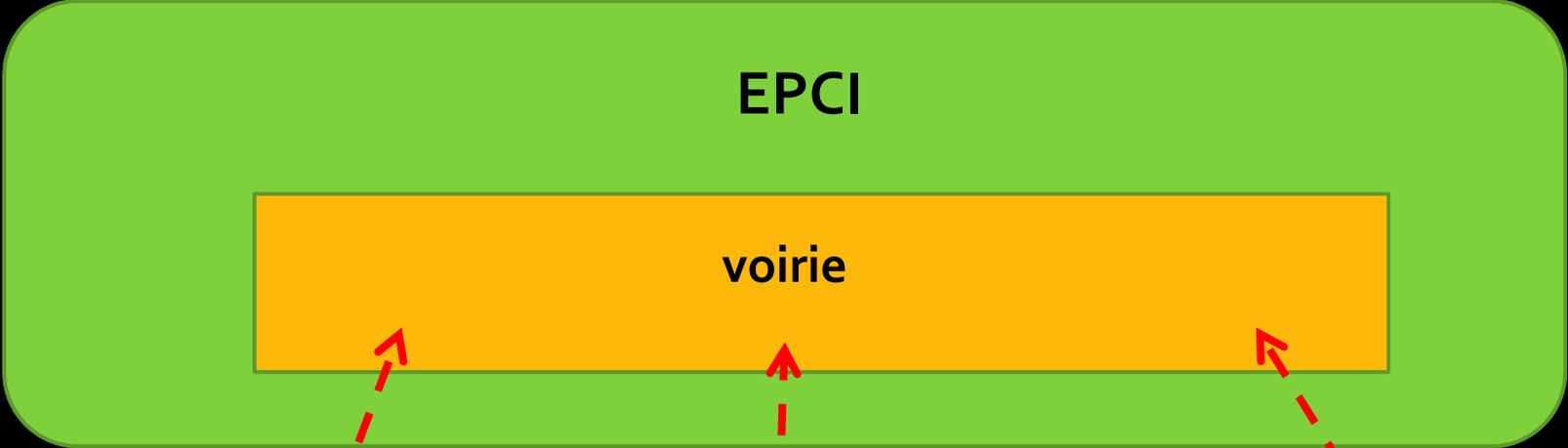
1. la mise à disposition d'un EPCI d'un service d'une commune membre

2. la mise à disposition d'une commune membre d'un service de l'EPCI

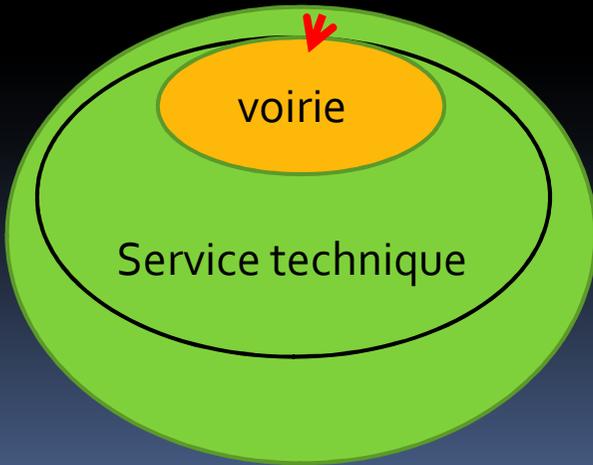
3. la mise à disposition dans le cadre d'un service commun

Mise à disposition de l'EPCI d'un service conservé par une commune membre

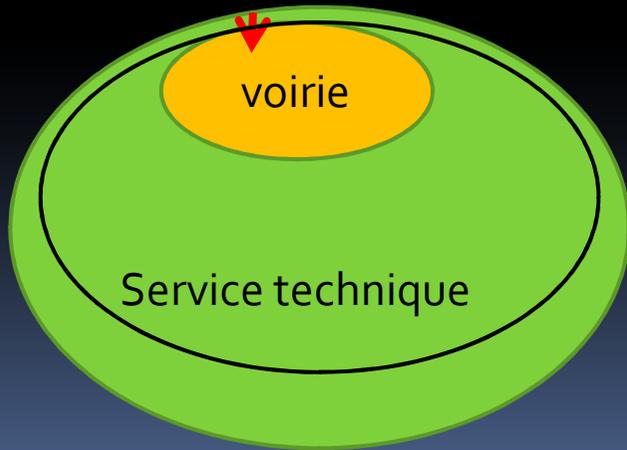
- hypothèse du refus de transfert d'un service
- conditions :
 - caractère partiel du transfert de compétences
 - bonne organisation des services
- mise à disposition des agents, de plein droit, pour une durée illimitée



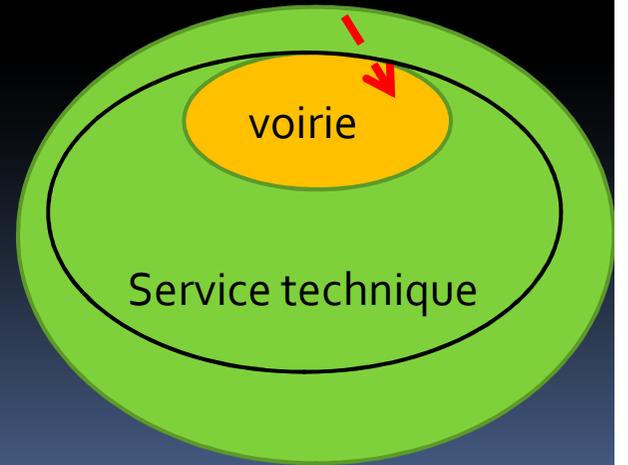
Mise à disposition
du service « voirie »



Commune 1



Commune 2



Commune 3

Mise à disposition d'une commune membre d'un service de l'EPCI

- pour l'exercice de leurs compétences par les communes
- justifiée par la bonne organisation des services
- mise à disposition des agents, de plein droit, pour une durée illimitée

EPCI

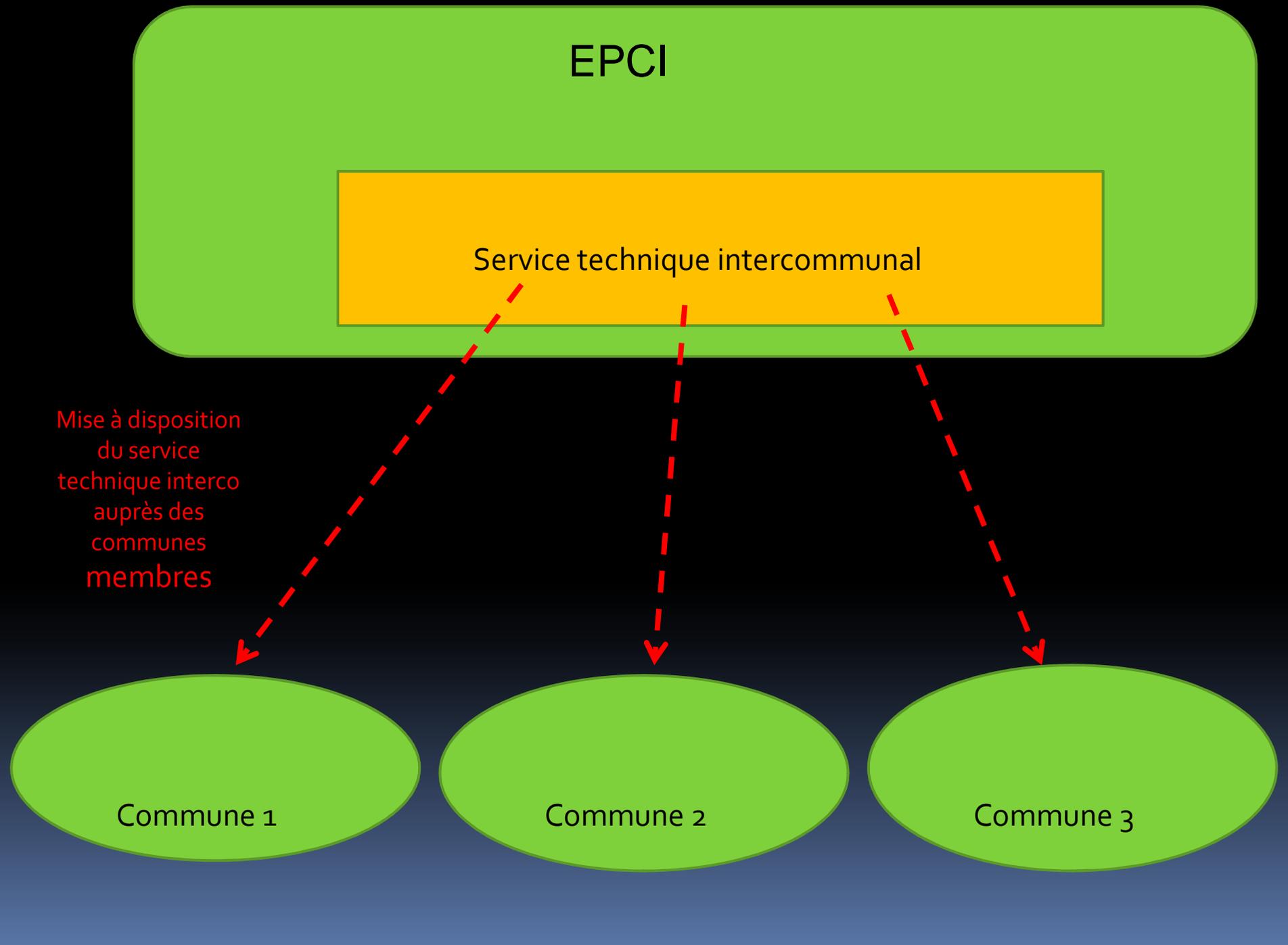
Service technique intercommunal

Mise à disposition
du service
technique interco
auprès des
communes
membres

Commune 1

Commune 2

Commune 3



Procédure :

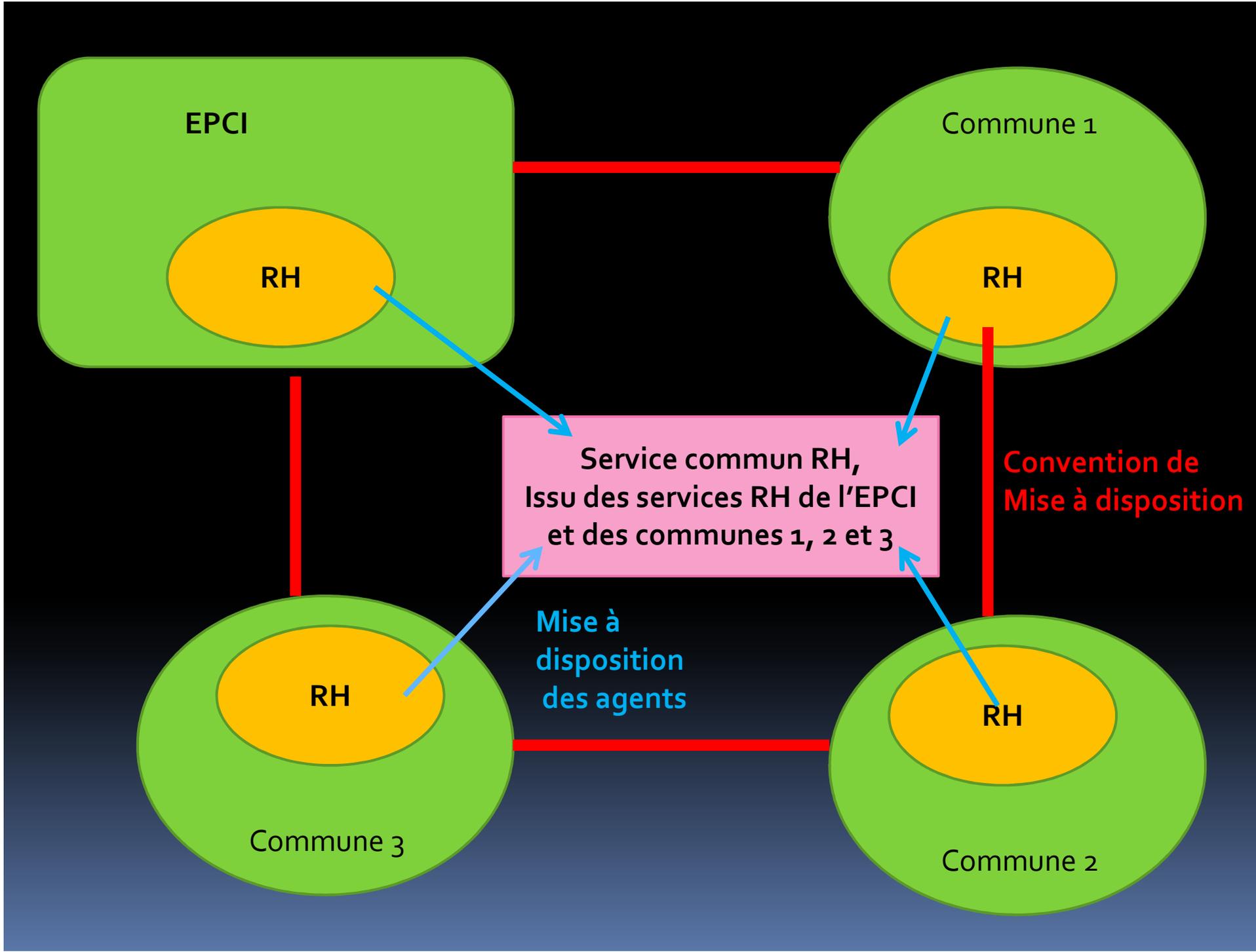
- saisine du CTP de la commune et du CTP de l'EPCI (s'il existe)
- délibérations conjointes
- conclusion de la convention de mise à disposition

La mise en place de services communs

- mutualisation des effectifs de l'EPCI et de ceux d'1 ou plusieurs communes membres
- gestion du service commun par l'EPCI
- adhésion au service commun facultative
- mise à disposition des fonctionnaires et non titulaires de plein droit, pour une durée illimitée

Procédure :

- saisine du CTP de la commune et du CTP de l'EPCI (s'il existe)
- conclusion des conventions de mise à disposition entre l'EPCI et les communes concernées



EPCI

Commune 1

RH

RH

Service commun RH,
Issu des services RH de l'EPCI
et des communes 1, 2 et 3

Convention de
Mise à disposition

Mise à
disposition
des agents

RH

RH

Commune 3

Commune 2



B. Les garanties données aux agents

En cas de transfert :

- substitution d'employeurs
- maintien du régime indemnitaire perçu au sein de la collectivité d'accueil si l'agent y a intérêt
- maintien des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984

En revanche, pas de droit au maintien :

- Du régime indemnitaire, une fois le transfert opéré
- Poste/ emploi
- Rythme de travail
- Organisation du planning
- Jours de RTT
- Prestations sociales

En cas de mise à disposition :

- Pas de substitution d'employeurs
- Pas de modification du régime indemnitaire

En cas de création de services communs :

- carrière gérée par la collectivité d'origine
- notation et évaluation par l'EPCI d'accueil



préciser l'articulation entre les deux collectivités dans la convention de mise à disposition

maintien du régime indemnitaire de la collectivité d'origine



possibilité d'opter pour celui de l'EPCI s'il est plus avantageux

Incertitudes persistantes :

- sort du personnel en cas de retrait d'une commune de l'EPCI
- sort des agents de droit privé
 - Silence des textes
 - aucune jurisprudence



C. L'impact sur les situations professionnelles

1. L'évolution des missions

- changement d'affectation des agents
- pas de garantie du maintien des responsabilités antérieures
- source possible de frustrations lorsque le périmètre des missions a été réduit

2. L'évolution des possibilités d'avancement :

- amélioration ou dégradation de la position des agents déjà présents du fait de l'élargissement de l'assiette des promouvables
- risque d'inégalités de traitement entre les agents qui sont transférés et ceux mis à disposition

3. L'harmonisation des temps de travail :

Situations diverses entre collectivités et entre services d'une même collectivité :

- durées hebdomadaires
- jours d'ARTT
- horaires variables



II. Les facteurs clés de réussite du changement



A. Une opportunité à saisir pour renforcer le dialogue social



**1. Un nouveau
contexte**

**2. La réforme
territoriale : un
moment majeur de
négociation**

1. Le contexte

Les accords de Bercy :

- a. négociation sur tous les sujets au cœur du dialogue social
- b. représentativité des syndicats sur leur audience et base électorale élargie aux contractuels
- c. principe de l'accord majoritaire en voix

1. Le contexte

Les accords
de Bercy :

- d. suppression du paritarisme dans les comités techniques
- e. instance de dialogue commune aux 3 fonctions publiques
- f. amélioration des moyens syndicaux

1. Le contexte

La loi de
rénovation
du dialogue
social :

- a. CHSCT à partir de 50 agents
- b. extension du domaine de la négociation
- c. consécration de l'accord majoritaire
- d. fin du paritarisme
- e. attributions des CT renforcées

2. La réforme : un moment majeur de négociation

Tenue obligatoire des CTP sur les réorganisations = opportunité d'échanges entre syndicats, employeurs et agents



B. Un accompagnement au changement incontournable

- 
- 1. Donner du sens**
 - 2. Accompagner les situations individuelles**
 - 3. Accompagner les réorganisations de services**

1. Donner du sens :

Plan de communication

- journal interne
- intranet
- réunions d'information...

doit clarifier :

- les raisons du changement
- les objectifs poursuivis
- les moyens d'y arriver

2. Accompagner les situations individuelles :

Un ou des lieux d'écoute pour :

- exposer sa situation personnelle
- être conseillé de façon adaptée

Association des agents :

mise en place de groupes de travail sur les pratiques en cours et à venir

3. Accompagner les réorganisations de services :

- Rédaction de projets de services
- Adaptation des organigrammes et des fiches de postes
- Harmonisation des procédures



C. Le rôle de l'encadrement



**1. Prendre en charge
la « question
identitaire »**



**2. Renforcer
l'adhésion des
agents aux projets
menés**



3. Faire évoluer les compétences et accompagner les agents dans l'évolution des métiers

1. Prendre en charge la « question identitaire »

- préférer les transferts aux mises à disposition des services et des agents

1. Prendre en charge la « question identitaire »

- favoriser les processus de reconnaissance mutuelle et d'identification collective des agents à la nouvelle collectivité

2. Renforcer l'adhésion des agents aux projets menés

en recentrant le
management

- sur les enjeux
- et sur les objectifs à
atteindre

3. Faire évoluer les compétences

- en incitant les agents à développer des parcours de mobilité en interne

3. Faire évoluer les compétences

- et en relayant les « démarches métiers » pour préciser les compétences à développer dans la collectivité



Conclusion



Anticiper et prendre le temps de la concertation

Anticiper :

- organigrammes
- fiches de postes
- information précise sur les services transférés

Prendre le temps de la concertation :

avec

- les élus
- les syndicats
- les agents