



PREFET DES PYRÉNÉES-ATLANTIQUES

CONSEQUENCES DE LA FUSION DES ETABLISSEMENTS PUBLICS DE COOPERATION INTERCOMMUNALE (EPCI) A FISCALITE PROPRE SUR LES PERSONNELS EMPLOYES PAR CES ETABLISSEMENTS

L'article L.5211-41-3 du code général des collectivités territoriales garantit que «l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes».

Ainsi tous les agents bénéficient d'une protection statutaire - ou contractuelle - dans leur emploi, leur rémunération et leurs avantages au moment de la fusion.

Dans le cadre du processus de fusion, le respect des droits et obligations statutaires - ou contractuels – des agents doit être garanti.

Chaque EPCI d'origine se doit d'accompagner les agents dans la réorganisation des services en amont de la fusion dans un premier temps, lors de sa mise en œuvre dans un second.

I- Première étape : la préparation de la fusion

Favoriser le dialogue social

Préalablement à la fusion, des mesures doivent être engagées afin de **favoriser le dialogue social**, d'accompagner le changement et anticiper les conséquences de la fusion, telles que :

- soumettre pour avis aux comités techniques, ou le cas échéant, au centre de gestion, les implications du projet de fusion sur l'organisation des services ;
- informer régulièrement les organisations syndicales de l'avancée du dispositif envisagé ;
- préparer la mise en place des instances de concertation de dialogue social de l'EPCI issu de la fusion. Dans l'hypothèse de la création d'une commission administrative paritaire, d'un comité technique et/ou d'un comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail au sein de l'EPCI fusionné, il conviendra de prévoir les opérations utiles à l'organisation d'élections professionnelles.

Respecter les procédures légales de fins de fonctions pour les emplois fonctionnels

Une attention particulière doit être apportée au respect des **procédures légales de fin de fonctions pour les emplois fonctionnels**.

S'agissant des agents occupant un emploi fonctionnel de direction, la doctrine ministérielle considère qu'en raison de la nature même de ces emplois qui les lie à la structure au sein de laquelle ils exercent leurs fonctions, ces agents ne disposent d'aucune garantie du maintien de leur emploi au sein de l'EPCI issu de la fusion. Ainsi, la structure issue de la fusion ne pourra être dotée que d'un seul poste de directeur général des services.

Dès lors, en amont de la fusion, chaque EPCI doit mettre en œuvre la procédure adaptée de fin de fonction pour ses emplois fonctionnels, en appliquant soit:

- la procédure de fin de détachement prévue à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale pour un fonctionnaire ;
- la procédure rattachée à l'article 47 de la même loi pour un agent non titulaire.

Il convient d'être particulièrement attentif au respect des procédures de fins de fonctions afin d'éviter une augmentation conséquente et injustifiée de la masse salariale de l'EPCI fusionné.

► **la mise en œuvre de la procédure de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984**

Le fonctionnaire qui voit son détachement sur l'emploi fonctionnel interrompu par l'autorité territoriale au titre de l'article 53 de la loi bénéficie des garanties offertes par ce même article.

PROCEDURE DE FIN DE FONCTIONS POUR LES FONCTIONNAIRES OCCUPANT UN EMPLOI FONCTIONNEL DE DIRECTION (article 53 de la loi du 26/01/84)	
Cas où un emploi vacant correspondant au grade statutaire de l'agent existe dans sa collectivité ou établissement d'origine (y compris dans l'EPCI fusionné)	Reclassement en priorité dans l'emploi vacant correspondant à son grade statutaire.
Cas où aucun emploi ne correspond au grade de l'agent	<u>1ère option :</u> En cas d'incapacité de reclassement dans un emploi correspondant à son grade dans son cadre d'emplois ou avec son accord dans un autre cadre d'emplois, le fonctionnaire est maintenu en surnombre pendant un an auprès de l'EPCI issu de la fusion qui subroge l'ancien employeur. Au terme de ce délai, le fonctionnaire est pris en charge de droit par le centre national de la fonction publique territoriale ou le centre de gestion selon son cadre d'emplois d'origine.
	<u>2ème option :</u> Le congé spécial dont le dispositif est prévu à l'article 99 de la loi du 26 janvier 1984, est accordé à la demande du fonctionnaire à condition que l'intéressé compte au moins 20 ans de services civils et militaires valables pour le calcul de ses droits à pension et soit à moins de cinq ans de son âge d'ouverture du droit à une pension de retraite.
	<u>3ème option :</u> Le versement d'une indemnité de licenciement à la demande de l'agent dont les modalités de calcul sont déterminées conformément aux dispositions des articles 2 et suivants du décret n° 88-614 du 6 mai 1988 relatif à la perte d'emploi et au congé spécial de certains fonctionnaires territoriaux.

La fin des fonctions de ces agents ne peut intervenir qu'après un délai de six mois suivant la nomination dans l'emploi. Elle est précédée d'un entretien de l'autorité territoriale avec les intéressés et fait l'objet d'une information de l'assemblée délibérante et du Centre national de la fonction publique territoriale. L'arrêté de fin de fonctions doit viser cet entretien ainsi que l'accomplissement de ces deux formalités complémentaires. Il doit être motivé en droit et en fait, la décision de mettre fin au détachement antérieurement au terme initialement prévu s'analysant en effet comme une décision individuelle défavorable retirant une décision créatrice de droits.

La fin de fonctions prend effet le premier jour du troisième mois suivant l'information de l'assemblée délibérante.

► **la gestion des emplois fondés sur l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984**

Dans l'hypothèse où un agent occupe un emploi fonctionnel au titre de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, la fin des fonctions peut intervenir avant le délai de six mois applicables aux seuls fonctionnaires détachés sur l'emploi fonctionnel.

La rupture anticipée du contrat de l'agent non titulaire recruté sur le fondement de l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 doit respecter les procédures notamment prévues aux articles 40 à 42 du décret n°88-145 du 15 février 1988 ; elles lui permettent de bénéficier d'une indemnité de licenciement ainsi que du versement d'une allocation chômage dès lors qu'il remplit l'ensemble des conditions fixées à l'article L. 5422-1 du code du travail.

II- Seconde étape : la mise en œuvre de la fusion dans le cadre du droit commun de la fonction publique territoriale

Il s'agit ici de permettre à l'EPCI issu de la fusion de gérer rapidement, dans le respect du droit commun de la fonction publique territoriale, l'ensemble des personnels placés en son sein.

Les droits et obligations individuels des agents, leur carrière et leur rémunération

► **la gestion des personnels**

La fusion entraîne un changement d'employeur résultant de l'arrêté préfectoral instituant l'établissement public fusionné.

La reprise de l'ensemble des agents dans l'EPCI issu de la fusion n'est pas soumise à l'avis des CAP compétentes dans la mesure où l'article L. 5211-41-3 du CGCT garantit à tous les agents une protection dans leur emploi, leur carrière, leur rémunération et avantages.

Toutefois, si la fusion induit une réorganisation des emplois, la CAP de l'EPCI issu de la fusion devra être avisée des changements de résidence ou des modifications de situations individuelles des agents.

C'est l'autorité territoriale du nouvel EPCI issu de la fusion qui assure désormais, en tant que nouvel employeur, le pouvoir hiérarchique sur l'ensemble des agents qui relèvent de ce nouvel EPCI. Cette autorité est responsable de tous les actes y afférents (notation ou évaluation, avancement, discipline, ...).

Dans ce contexte, la fusion ne nécessite pas d'acte juridique spécifique opérant le changement d'employeur.

Toutefois, il est conseillé aux nouveaux EPCI issus de la fusion de formaliser, dans un souci de bonne pratique, la nouvelle situation des personnels, notamment contractuels (avenant au contrat ou arrêté individuel récapitulant les informations statutaires).

► **Les avantages liés à l'emploi**

L'attribution de la NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire) est directement conditionnée à l'emploi occupé. Elle n'est par conséquent maintenue que si l'agent occupe dans la nouvelle structure un emploi qui y est éligible.

Concernant les avantages en nature, ils sont fixés par les organes délibérants des collectivités et établissements publics. Ils sont pour l'essentiel attachés à la fonction et concernent notamment le logement de fonction, les frais de représentation et le véhicule de fonction octroyés à certains emplois fonctionnels. Les agents concernés cessent d'en bénéficier dès lors qu'ils ne remplissent plus les conditions.

► **Le régime indemnitaire**

Il est maintenu de droit s'il est plus favorable à l'agent.

Il est constitué par l'ensemble des primes et indemnités visées par les articles 88 de la loi du 26 janvier 1984 et 68 de la loi du 16 décembre 1996.

Comme le régime indemnitaire, les avantages collectivement acquis, visés par l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, sont également maintenus de droit à titre individuel.

Ce régime favorable à l'agent apparaît comme la contrepartie du caractère obligatoire du changement d'employeur, qui s'effectue sans le recueil du consentement individuel des agents concernés. Il ne trouve pas à s'appliquer aux agents recrutés directement par le nouvel EPCI, issu de la fusion, qui relèvent du régime indemnitaire éventuellement adopté par cet établissement.

La prime de responsabilité spécifique aux emplois fonctionnels est versée dans les conditions de droit commun.

► **Les droits collectifs des agents territoriaux**

Il s'agit de garantir au sein de l'EPCI issu de la fusion le bon fonctionnement des instances de consultation participant au dialogue social.

Les mandats des représentants du personnel auprès des instances de consultation placées auprès des EPCI d'origine ne peuvent subsister dans l'EPCI issu de la fusion. Leurs mandats prennent fin dans la mesure où ils ne sont plus représentatifs des personnels des EPCI fusionnés.

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

Les comités techniques (CT) et les commissions administratives paritaires (CAP)

En deçà des seuils fixés par la loi, les instances de dialogue social préexistantes placées auprès du centre de gestion demeurent compétentes.

Au regard de la variation des effectifs après fusion, la loi soumet deux options à l'EPCI issu de la fusion :

- à partir du seuil de 50 agents, l'EPCI issu de la fusion doit se doter de son propre CT
- à partir du seuil de 350 fonctionnaires, titulaires et stagiaires, l'EPCI issu de la fusion dispose de la possibilité de créer ses propres CAP. Il peut également choisir de s'affilier et relever des CAP placées auprès du centre de gestion.

Si, dans le même temps, l'EPCI issu de la fusion envisage une réorganisation des services, il doit attendre l'installation de son CT nouvellement constitué pour lui soumettre son projet de réorganisation.

▶ **Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)**

Pour les collectivités et établissements employant moins de 50 agents, les missions du CHSCT sont exercées par le Comité Technique du Centre de gestion. Dès que le seuil de 50 agents est atteint, les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT.

Ses missions sont énoncées par l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984. Le CHSCT dispose de larges attributions (cf décret n°85-603).

▶ **Les droits syndicaux**

En cas de création d'un syndicat ou d'une section syndicale, l'autorité territoriale de l'EPCI issu de la fusion doit être informée des statuts et de la liste des responsables de l'organisme syndical lorsque cet organisme compte des adhérents parmi les agents relevant de cette autorité territoriale.

S'agissant des conditions d'exercice des droits syndicaux, lorsque les effectifs du personnel de l'EPCI issu de la fusion sont égaux ou supérieurs à 50 agents, l'autorité territoriale doit mettre un local à usage de bureau à disposition des organisations syndicales ayant une section syndicale et représentées au CT ou au conseil supérieur de la FPT. Si possible, l'autorité territoriale met un local distinct à la disposition de chacune de ses organisations.

La protection sociale et les conditions de travail

▶ **La protection sociale complémentaire**

La base légale et réglementaire des aides à la protection sociale complémentaire (PSC) sont les articles 22 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, 88-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la PSC de leurs agents.

Le nouvel EPCI peut engager le dialogue social sur le choix de la procédure à retenir (labellisation ou convention de participation).

S'il existe des contrats collectifs, ceux-ci suivront les dispositions prévues pour les contrats par l'article L. 5211-43-1 CGCT.

▶ **L'action sociale**

Il appartient à l'organe délibérant du nouvel EPCI de définir la politique d'action sociale qu'il envisage de promouvoir au profit de ses personnels (ex : restauration, logement, enfance...).

Les agents conservent leurs prestations jusqu'à la mise en place de la nouvelle politique définie par le nouvel EPCI dans le cadre de la préparation de son budget. Il est souhaitable qu'à l'issue de la fusion, les agents ne soient pas perdants, même en l'absence d'obligation légale.

Si les EPCI menaient leur politique d'action sociale par l'intermédiaire d'associations locales telles que les comités des œuvres sociales (COS) ou les comités d'action sociale (CAS), celles-ci devront, selon les cas, être dissoutes ou voir leurs statuts modifiés par décision de leur organe compétent.

▶ **Le temps de travail**

Les horaires de travail ne peuvent être considérés comme un avantage acquis transférable. La fixation des horaires de service est de la compétence de l'autorité responsable du service qui pourra, le cas échéant, fixer une nouvelle organisation du temps de travail dans le respect des règles de droit commun.
