

fiche info

STATUT

Réf. : FICHE-INFO24/CDE

Personne à contacter : Christine DEUDON et Thierry LAGRUE
☎ : 03.59.56.88.48/04

Date : le 7 mars 2013

L'INTERCOMMUNALITE ET LE TRANSFERT DES PERSONNELS

REFERENCES JURIDIQUES :

- Loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- Loi n° 84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- Loi n° 99-586 du 12/07/1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale,
- Loi n° 2010-1563 du 16/12/2010 de réforme des collectivités territoriales,
- Code Général des Collectivités Territoriales (C.G.C.T.).

Cette fiche vise à examiner la situation des fonctionnaires stagiaires, titulaires ainsi que celle des non titulaires en cas de :

- dissolution,
- transfert de compétences,
- transformation d'un E.P.C.I.,
- fusion d'E.P.C.I. ou de syndicats.

Il est à signaler que le transfert du personnel au sein d'un nouvel établissement exige également l'accomplissement de certaines formalités précisées dans la présente fiche.

Enfin, un modèle d'acte de nomination par la voie du transfert y est également joint.

1 - LA SITUATION DU PERSONNEL

OBJET	SITUATION DES AGENTS PUBLICS	
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES	AGENTS NON TITULAIRES
♦ DISSOLUTION		
1/ Dissolution classique d'E.P.C.I. ou syndicat de communes ou syndicat mixte	<p>Les compétences reviennent aux communes et EPCI membres de la structure dissoute → reprise de plein droit du personnel.</p> <p>Emploi</p> <p>❶ Nomination dans un emploi de même niveau (correspondant à leur grade) et en tenant compte de leurs droit acquis (traitement, statut de titulaire ou de stagiaire, temps de travail).</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : application des articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (avis du C.T., délibération de l'organe délibérant supprimant les postes, maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le Cdg59).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5214-28 CGCT Art. L. 5212-33 CGCT Art. L. 5216-09 CGCT</p>	<p>Les compétences reviennent aux communes et EPCI membres de la structure dissoute → pas de garantie de maintien de l'emploi.</p> <p>Emploi</p> <p>❶ Nomination dans un emploi de même niveau (correspondant à leur grade) et en tenant compte de leurs droit acquis (traitement, nature de l'acte d'engagement : CDD ou CDI, temps de travail).</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5214-28 CGCT Art. L. 5212-33 CGCT Art. L. 5216-09 CGCT</p>
2/ Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou EPCI A/ Dissolution par transfert à un E.P.C.I. à fiscalité propre	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel relève de plein droit du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : application des articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (avis du C.T., délibération de l'organe délibérant supprimant les postes, maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le Cdg59).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5212-33 CGCT</p>	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales (maintien de la nature de leur acte d'engagement : CDD ou CDI).</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5212-33 CGCT</p>
B/ Dissolution par substitution d'un syndicat mixte	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel relève de plein droit du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : application des articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (avis du C.T., délibération de l'organe délibérant supprimant les postes, maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le Cdg59).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5212-33 CGCT</p>	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales (maintien de la nature de leur acte d'engagement : CDD ou CDI).</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;">Art. L. 5212-33 CGCT</p>

OBJET	SITUATION DES AGENTS PUBLICS	
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES	AGENTS NON TITULAIRES
3/ Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte : adhésion d'un syndicat mixte à un autre syndicat mixte	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel du syndicat mixte dissous relève de plein droit de celui auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures.</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : application des articles 97 et suivants de la loi n° 84-53 du 26/01/1984 (avis du C.T., délibération de l'organe délibérant supprimant les postes, maintien en surnombre pendant un an, prise en charge par le Cdg59).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5711-4 CGCT</i></p>	<p>Emploi</p> <p>❶ Le personnel du syndicat mixte dissous relève de celui auquel il adhère dans ses conditions de statut et d'emploi antérieures (maintien de la nature de leur acte d'engagement : CDD ou CDI).</p> <p>❷ Si impossibilité de proposer un emploi à l'agent : licenciement pour suppression d'emplois (indemnité de licenciement + allocations pour perte d'emploi).</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5711-4 CGCT</i></p>
♦ TRANSFERT DE COMPÉTENCES		
1/ Transfert intégral de compétences d'une commune à un E.P.C.I. A / Agents exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré	<p>Emploi</p> <p>Le personnel exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré est transféré de plein droit au sein de l'établissement.</p> <p>Le personnel relève de plein droit de l'établissement dans les conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>	<p>Emploi</p> <p>Le personnel exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré est transféré de plein droit au sein de l'établissement.</p> <p>Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur au moment du transfert.</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil).</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>
B / Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré	<p>Emploi</p> <p>Le personnel exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré peut être :</p> <ul style="list-style-type: none"> - transféré pour la partie des fonctions exercées par l'agent au sein de l'E.P.C.I. (il deviendra alors un fonctionnaire intercommunal) - ou mis à disposition au sein de l'établissement. <p>Si le personnel refuse le transfert, il est de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition de l'E.P.C.I. pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré.</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que les avantages collectivement acquis.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>	<p>Emploi</p> <p>Le personnel exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré peut être transféré ou mis à disposition au sein de l'établissement.</p> <p>Si le personnel refuse le transfert, il est de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition de l'E.P.C.I. pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré.</p> <p>Régime indemnitaire</p> <p>Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que les avantages collectivement acquis.</p> <p style="text-align: right;"><i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>

OBJET	SITUATION DES AGENTS PUBLICS	
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES	AGENTS NON TITULAIRES
2/ Transfert partiel d'une compétence entre une commune et un E.P.C.I.	<p>Emploi Le personnel affecté au sein du service mis à disposition est de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition de l'E.P.C.I. <i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>	<p>Emploi Les agents non titulaires affectés au sein du service mis à disposition sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition de l'E.P.C.I. <i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i></p>
3/ Transfert de compétences entre une commune et un syndicat mixte fermé	<p>Emploi Le personnel exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré est transféré de plein droit au sein de l'établissement. Le personnel relève de plein droit de l'établissement dans les conditions de statut et d'emploi initiales. Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que les avantages collectivement acquis. <i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i> <i>Art. L. 5711-1 CGCT</i></p>	<p>Emploi Le personnel exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré est transféré de plein droit au sein de l'établissement. Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur au moment du transfert. <i>Art. L. 5211-4-1 CGCT</i> <i>Art. L. 5711-1 CGCT</i></p>
4/ Transfert de compétences entre une commune et un syndicat mixte ouvert	<p>Le personnel participant à l'exécution du service public transféré peut être transféré dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siens. Régime indemnitaire Pas de disposition prévoyant le maintien du régime indemnitaire antérieur ainsi que les avantages collectivement acquis. Toutefois, l'organe délibérant de l'établissement public peut décider de maintenir, à titre individuel, les avantages collectivement acquis par les agents affectés au sein d'un syndicat mixte. <i>Art. L. 5721-2 CGCT</i> <i>Art. L. 5721-6-1 CGCT</i> <i>Art. L. 5721-9 CGCT</i></p>	<p>Le personnel participant à l'exécution du service public transféré peut être transféré dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siens. Régime indemnitaire Pas de disposition prévoyant le maintien du régime indemnitaire antérieur ainsi que les avantages collectivement acquis. Toutefois, l'organe délibérant de l'établissement public peut décider de maintenir, à titre individuel, les avantages collectivement acquis par les agents affectés au sein d'un syndicat mixte. <i>Art. L. 5721-2 CGCT</i> <i>Art. L. 5721-6-1 CGCT</i> <i>Art. L. 5721-9 CGCT</i></p>
♦ TRANSFORMATION D'UN E.P.C.I.		
1/ Transformation non accompagnée de changement de périmètre A / Transformation d'un E.P.C.I. à fiscalité propre en une autre catégorie d'E.P.C.I. à fiscalité propre (concerne la transformation des C.C. en C.A. ou en C.U. ou la transformation des C.A. en C.U.)	<p>Le personnel relevant de l'E.P.C.I. initial relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41 CGCT</i></p>	<p>Le personnel relevant de l'E.P.C.I. initial relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales. Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la transformation. Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41 CGCT</i></p>

OBJET	SITUATION DES AGENTS PUBLICS	
	FONCTIONNAIRES TITULAIRES ET STAGIAIRES	AGENTS NON TITULAIRES
B/ Transformation d'un syndicat de communes en un E.P.C.I. à fiscalité propre (concerne la transformation d'un syndicat de communes en C.C., en C.A. ou en C.U.)	<p>Le personnel relevant du syndicat de communes d'origine relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41-2 CGCT</i></p>	<p>Le personnel relevant du syndicat de communes d'origine relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la transformation.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41-2 CGCT</i></p>
2/ Transformation accompagnée d'une extension de périmètre A / Pour les personnels relevant antérieurement de l'E.P.C.I.	<p>Le personnel relevant du syndicat de communes d'origine relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur ainsi que des avantages collectivement acquis. <i>Art. L. 5211-41-1 CGCT</i></p>	<p>Le personnel relevant du syndicat de communes d'origine relève du nouvel établissement dans ses conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la transformation.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur ainsi que des avantages collectivement acquis. <i>Art. L. 5211-41-1 CGCT</i></p>
♦ FUSION D'E.P.C.I. OU DE SYNDICATS		
1/ Fusion d'E.P.C.I.	<p>Emploi Le personnel des E.P.C.I. fusionnés relève automatiquement du nouvel établissement issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41-3 CGCT</i></p>	<p>Emploi Le personnel des E.P.C.I. fusionnés relève automatiquement du nouvel établissement issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5211-41-3 CGCT</i></p>
2/ Fusion de syndicats de communes et de syndicats mixtes	<p>Emploi Le personnel des E.P.C.I. fusionnés relève du nouvel établissement issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5212-27 CGCT</i></p>	<p>Emploi Le personnel des E.P.C.I. fusionnés relève du nouvel établissement issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi initiales.</p> <p>Les agents non titulaires conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) en vigueur lors de la fusion.</p> <p>Régime indemnitaire Maintien du régime indemnitaire antérieur si + favorable ainsi que, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du 3^{ème} alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 (maintien du régime antérieur précisé dans une délibération de l'établissement d'accueil). <i>Art. L. 5212-27 CGCT</i></p>

2 - LES FORMALITES A ACCOMPLIR

OBJET	FORMALITES A ACCOMPLIR	
	PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE	PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL
♦ DISSOLUTION		
1/ Dissolution classique d'E.P.C.I. ou syndicat de communes ou syndicat mixte	<ul style="list-style-type: none"> • Arrêté préfectoral (pour les syndicats de communes) prévoyant les conditions dans lesquelles l'établissement est liquidé ainsi que le sort du personnel. • Délibération de l'E.P.C.I. ou du syndicat prévoyant la répartition des personnels entre les communes après avis de la C.A.P. • Avis de la C.A.P. sur la répartition du personnel de l'établissement dissous entre les communes ou EPCI membres. • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Saisine de la C.A.P. pour information par les communes qui reprennent les agents. • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. • Délibération des communes d'accueil créant les emplois correspondants et déclarations de vacances de ces emplois. • Arrêté de transfert.
2/ Dissolution d'un syndicat de communes avec transfert des compétences vers un syndicat mixte ou EPCI A/ Dissolution par transfert à un E.P.C.I. à fiscalité propre	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. • Le nouvel établissement prend un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat de communes et le transfert vers l'EPCI.
B/ Dissolution par substitution d'un syndicat mixte	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. • Le nouvel établissement prend un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat de communes et le transfert vers l'établissement public.
3/ Cas particulier de dissolution d'un syndicat mixte : adhésion d'un syndicat mixte à un autre syndicat mixte	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique dès lors que la dissolution a une incidence sur l'organisation et le fonctionnement des services. • Le nouvel établissement prend un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant la dissolution du syndicat mixte et le transfert vers le nouvel établissement public.

OBJET	FORMALITES A ACCOMPLIR	
	PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE	PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL
♦ TRANSFERT DE COMPÉTENCES		
<p>1/ Transfert intégral de compétences d'une commune à un E.P.C.I. A / Agents exerçant leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré</p>	<p><u>Préalablement au transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique de la commune (sur le transfert). • Délibération de création ou d'adhésion à l'E.P.C.I. (transfert de compétences et de personnels). • Saisine de la C.A.P. de la commune en cas d'incidence du transfert sur la situation individuelle du fonctionnaire (modification du lieu d'exercice des fonctions, changement de locaux, ...). <p><u>Au moment du transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Délibération de suppression des emplois transférés par les communes après avis du Comité technique. • Arrêté de radiation des cadres de la commune. • Modification du tableau des effectifs (commune d'origine). 	<p><u>Préalablement au transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique de l'E.P.C.I. (sur le transfert + la création des emplois), s'il existe. <p>• Délibération de l'E.P.C.I. d'accueil créant les emplois correspondants et déclarations de vacances de ces emplois.</p> <p><u>Au moment du transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Arrêté ou avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures (E.P.C.I. d'accueil).

OBJET	FORMALITES A ACCOMPLIR	
	PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE	PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL
B / Agents exerçant en partie leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré	<p><u>Préalablement au transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Avis du Comité technique de la commune (sur le transfert). · Délibération de création ou d'adhésion à l'E.P.C.I. (transfert de compétences et de personnels). · Saisine de la C.A.P. de la commune en cas d'incidence du transfert sur la situation individuelle du fonctionnaire (modification du lieu d'exercice des fonctions, changement de locaux, ...) ou en cas de mise à disposition si la situation individuelle du fonctionnaire est impactée par la mise à disposition. <p><u>Au moment du transfert ou de la mise à disposition du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Délibération de suppression des emplois transférés par les communes. · Arrêté de radiation des cadres de la commune. · Modification du tableau des effectifs (commune d'origine). <p>· S'agissant de la mise à disposition : Arrêté de mise à disposition ou avenant au contrat faisant état de la mise à disposition. Les conditions de la mise à disposition sont réglées par convention entre l'E.P.C.I. et la commune après avis du (des) Comité(s) technique(s). La convention prévoit notamment les conditions d'emplois ainsi que les conditions de remboursement par la commune ou l'E.P.C.I. bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service.</p>	<p><u>Préalablement au transfert du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Avis du Comité technique de l'E.P.C.I. (sur le transfert + la création des emplois), s'il existe. <p>· Délibération de l'E.P.C.I. d'accueil créant les emplois correspondants et déclarations de vacances de ces emplois.</p> <p><u>Au moment du transfert ou de la mise à disposition du personnel</u></p> <p>· Arrêté ou avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.</p> <p>Les conditions de la mise à disposition sont réglées par convention entre l'E.P.C.I. et la commune après avis du (des) Comité(s) technique(s). La convention prévoit notamment les conditions d'emplois ainsi que les conditions de remboursement par la commune ou l'E.P.C.I. bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service. Les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du maire ou celle du président de l'E.P.C.I.</p>
2/ Transfert partiel d'une compétence entre une commune et un E.P.C.I.	<p><u>Préalablement à la mise à disposition du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Avis du Comité technique de la commune (sur le transfert partiel + la convention de mise à disposition). · Saisine de la C.A.P. de la commune si la situation individuelle du fonctionnaire est impactée par la mise à disposition. <p><u>Lors de la mise à disposition du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Arrêté de mise à disposition ou avenant au contrat faisant état de la mise à disposition. · Les conditions de la mise à disposition sont réglées par convention entre l'E.P.C.I. et la commune après avis des Comités techniques compétents des deux entités. <p>La convention prévoit notamment les conditions d'emplois ainsi que les conditions de remboursement par l'E.P.C.I. bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service.</p>	<p><u>Préalablement à la mise à disposition du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Avis du Comité technique de l'E.P.C.I. (sur le transfert partiel + la convention de mise à disposition), s'il existe. <p><u>Lors de la mise à disposition du personnel</u></p> <ul style="list-style-type: none"> · Les conditions de la mise à disposition sont réglées par convention entre l'E.P.C.I. et la commune après avis des Comités techniques compétents des deux entités. <p>La convention prévoit notamment les conditions d'emplois ainsi que les conditions de remboursement par l'E.P.C.I. bénéficiaire de la mise à disposition des frais de fonctionnement du service. Les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président de l'E.P.C.I.</p>

OBJET	FORMALITES A ACCOMPLIR	
	PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE	PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL
3/ Transfert de compétences entre une commune et un syndicat mixte fermé	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis du Comité technique. • Dans un souci de bonne gestion, l'E.P.C.I. établit 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.
4/ Transfert de compétences entre une commune et un syndicat mixte ouvert	<ul style="list-style-type: none"> • Avis des Comités techniques compétents qui doivent être consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. 	<ul style="list-style-type: none"> • Avis des Comités techniques compétents qui doivent être consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services.
♦ TRANSFORMATION D'UN E.P.C.I.		
1/ Transformation non accompagnée de changement de périmètre A / Transformation d'un E.P.C.I. à fiscalité propre en une autre catégorie d'E.P.C.I. à fiscalité propre (concerne la transformation des C.C. en C.A. ou en C.U. ou la transformation des C.A. en C.U.)	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la transformation de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure.
B/ Transformation d'un syndicat de communes en un E.P.C.I. à fiscalité propre (concerne la transformation d'un syndicat de communes en C.C., en C.A. ou en C.U.)	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la transformation de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure.
2/ Transformation accompagnée d'une extension de périmètre A / Pour les personnels relevant antérieurement de l'E.P.C.I.	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la transformation a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la transformation de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure.

OBJET	FORMALITES A ACCOMPLIR	
	PAR LA COLLECTIVITE D'ORIGINE	PAR LA COLLECTIVITE D'ACCUEIL
♦ FUSION D'E.P.C.I. OU DE SYNDICATS		
1/ Fusion d'E.P.C.I.	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de résidence administrative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de résidence administrative. • Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la fusion de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure.
2/ Fusion de syndicats de communes et de syndicats mixtes	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de résidence administrative. 	<ul style="list-style-type: none"> • Lorsque la fusion a une incidence sur l'organisation et sur le fonctionnement des services, l'avis du Comité technique doit être sollicité. • Avis de la C.A.P. pour les agents qui changent de résidence administrative. • Le nouvel établissement établit un nouvel arrêté ou un avenant au contrat indiquant, que suite à la fusion de l'établissement, le personnel relève de la nouvelle structure.

ARRETE DE NOMINATION PAR VOIE DE TRANSFERT DE M.....
A LA COMMUNAUTE SUITE AU TRANSFERT DE COMPETENCE
« » DE LA COMMUNE DE

Le Président de la Communauté,

Vu le Code Général des collectivités territoriales, notamment son article L 5211-4-1,

Vu le Code de l' Action Sociale et des familles, son article L 123-5,

Vu la loi n° 82-213 du 02/03/1982 relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions,

Vu la loi n° 83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération de la communautéen date dufixant les compétences et les emplois transférés,

Vu le décret n° portant statut particulier du cadre d'emplois des,

Vu l'arrêté du classant M..... au grade de (dernière situation statutaire) à temps complet (ou à temps non complet à raison de/35^{èmes}) à compter du,

Vu les avis du comité technique compétent de la commune en date du et du comité technique compétent de la communauté en date du.....,

Considérant que la compétence « » est transférée et que la communauté a créé les postes correspondants,

Considérant que M..... exerce en totalité ses fonctions dans le service de la commune dont la compétence est transférée,

ARRÊTE

ARTICLE 1 : A compter du M....., né(e) le, fonctionnaire titulaire (ou stagiaire) est nommé (e) par voie de transfert à la communauté de au^{ème} échelon du grade de (I.B., I.M.) avec une ancienneté de à temps complet (ou à temps non complet à raison de/35^{èmes}).

ARTICLE 2 : L'intéressé(e) continuera à percevoir le régime indemnitaire dont il bénéficiait à la commune, s'il y a intérêt et à titre personnel (à préciser).

ARTICLE 3 : Monsieur le Directeur Général des services est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera :

- transmis à Monsieur le représentant de l'Etat,
- notifié à l'intéressé,

Ampliation adressée à :

- Monsieur le Président du Centre de gestion de la fonction Publique Territoriale du Nord,
- Monsieur le Receveur Municipal,

ARTICLE 4 : Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que le présent arrêté peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification.

Signature de l'agent :

Fait à
Le

Notifié le :

Transmis au Représentant de l'Etat,

Le Président de la Communauté

Le

Fiche Etablissement

☞ Votre établissement est concerné par la loi n° 2010-1563 du 16/12/2010 de réforme des collectivités territoriales en matière de transfert de compétence et de mutualisation de services dans le cadre de la coopération intercommunale. Cette fiche doit être complétée par vos soins afin de connaître l'état des lieux de votre collectivité avant la mise en place de la réforme.

Identité :

♦ Intitulé de l'établissement

♦ Adresse :

.....
.....

59 Ville :

♦ Téléphone / fax :

Téléphone : / / / /

Fax : / / / /

♦ Courriel :

.....

♦ Arrondissement (1) :

AVESNES
 DUNKERQUE

CAMBRAI
 LILLE

DOUAI
 VALENCIENNES

♦ Type d'établissement (1) :

E.P.C.I. sans fiscalité propre :

S.I.V.U. S.I.V.O.M.

E.P.C.I. à fiscalité propre :

Communauté de communes Communauté d'agglomération

Communauté urbaine Communauté d'agglomération nouvelle

Syndicat d'agglomération nouvelle

Etablissement public :

Syndicat mixte fermé Syndicat mixte ouvert

♦ Nombre de communes adhérentes

♦ Strate démographique (1) : assimilation de l'établissement public à une commune (pour les E.P.C.I., faire la somme des populations des communes adhérentes, sinon, la délibération doit prévoir l'assimilation à une commune) :

commune de 2 000 à 10 000 habitants

commune de 10 000 à 20 000 habitants

commune de 20 000 à 40 000 habitants

commune de 40 000 à 80 000 habitants

commune de 80 000 à 150 000 habitants

commune de 150 000 à 400 000 habitants

commune de plus de 400 000 habitants

♦ Comité technique (C.T.P.) (1) :

local intercommunal (placé auprès du Cdg59)

Personnel :

♦ Personnel de droit public :

Effectif total par catégorie

Effectifs	Titulaires			Stagiaires			Non titulaires			Activité accessoire
	Temps complet	TNC ≥ mi-temps	TNC < mi-temps	Temps complet	TNC ≥ mi-temps	TNC < mi-temps	Temps complet	TNC ≥ mi-temps	TNC < mi-temps	
Catégorie A										
Catégorie B										
Catégorie B										
TOTAL										

Effectif total en fonction de la position administrative de l'agent

Effectifs	Catégorie A			Catégorie B			Catégorie C		
	Titulaires	Stagiaires	Non titulaires	Titulaires	Stagiaires	Non titulaires	Titulaires	Stagiaires	Non titulaires
Position d'activité									
dont agents en congé de maladie (ordinaire, longue maladie, longue durée, grave maladie, accident de service, maladie professionnelle)									
Détachement									
Position hors cadres									
Disponibilité									
Congé parental									
Mise à disposition									
Congé spécial									

Recensement des emplois fonctionnels de la collectivité

	Effectifs
Emplois administratifs de direction	
dont Directeur général des services	
dont Directeur général des services	
Emplois techniques de direction	
dont Directeur général des services techniques	

Le personnel intercommunal

Personnel intercommunal (agents publics occupant des emplois à temps non complet dans plusieurs collectivités)	Effectif des titulaires	Effectif des non titulaires
Catégorie A		
Catégorie B		
Catégorie C		

♦ Personnel de droit privé :

Type de contrat	Effectif
Emploi d'avenir	
Contrat d'accompagnement à l'emploi	
Contrat d'avenir	
Contrat unique d'insertion	
Apprenti	
Contrat emploi jeune	
Autres (à préciser)	
.....	
.....	

Congés du personnel public :

- ♦ Congés annuels (5 fois les obligations hebdomadaires de travail)
 - du personnel à temps complet
 - du personnel à temps partiel
 - du personnel à temps non complet
 - Observations :

♦ ARTT (réduction et aménagement du temps de travail)

Nombre de jours ARTT par an pour un agent à temps complet :

Nombre de jours ARTT par an pour un agent à temps partiel :

Observations :

.....

.....

♦ Cycles de travail

Certains postes au sein de votre établissement sont-ils organisés en cycles de travail ? (1)

oui non

.....

.....

♦ Autorisations d'absence

.....

.....

♦ Compte épargne temps (C.E.T.)

Avez-vous prévu la mise en place d'un compte épargne temps (C.E.T.) ? (1)

oui non

Observations :

.....

.....

Régime indemnitaire :

♦ Quelles sont les primes mises en place au sein de votre collectivité (par cadre d'emplois) (art 88 de la loi 84-53 du 26/01/1984) ?

Cadres d'emplois	Primes (P.F.R., IEMP, IFTS, IAT, PSR, ISS,)

♦ Les non titulaires bénéficient-ils des mêmes primes que les fonctionnaires titulaires du même grade et exerçant les mêmes fonctions ? (1)

oui non

♦ Avantages acquis au titre art 111 (prime de fin d'année mise en place par la collectivité avant la parution de la loi 84-53 du 26/01/1984) (1) :

oui non

♦ Des astreintes ont-elles été mises en place par votre collectivité ? (1)

oui non

.....
.....

Plan de formation :

.....
.....
.....
.....

Notation :

Les fonctionnaires titulaires sont-ils notés ? (1)

oui non

Les fonctionnaires stagiaires sont-ils notés ? (1)

oui non

Les non titulaires sont-ils notés ? (1)

oui non

Ou bien, la notation a - elle été remplacée par l'entretien d'évaluation ? (1)

oui non

Assurance statutaire :

.....
.....
.....
.....

Action sociale (1) :

FNASS COS autre : à préciser

Observations :
.....
.....
.....

Assurance chômage (1) :

♦ Votre collectivité adhère -t-elle à l'UNEDIC ?

oui non

- Est-ce que certains de vos anciens agents sont indemnisés ?

oui non

Si oui, nombre d'agents indemnisés :

Droit syndical :

.....
.....
.....
.....

Participations (1) :

- Mutuelle : à préciser
- Garantie Maintien de Salaire
- Tickets Restaurant : : à préciser
- Restauration Collective
- Chèques vacances
- Frais de transport

Compétences transférées (1) :

- en totalité
 - partiellement
- Nombre d'agents concernés :

Compléments d'informations :

.....
.....
.....
.....

(1) Cocher la case correspondante

Fiche Agent

☞ Votre établissement est concerné par la loi n° 2010-1563 du 16/12/2010 de réforme des collectivités territoriales en matière de transfert de compétence et de mutualisation de services dans le cadre de la coopération intercommunale.
Cette fiche doit être complétée par vos soins afin de connaître la situation individuelle actuelle de chacun de vos agents au sein de votre collectivité avant la mise en place de la réforme.

Identité :

- ♦ Nom :
- ♦ Prénom :
- ♦ Date de naissance : / /
- ♦ NIR (SS) : (13 chiffres) (clé)

Statut :

- ♦ L'agent est (1) :
 Agent de droit public (titulaire, stagiaire ou non titulaire) Agent de droit privé (autres cas)
- ♦ Résidence administrative (lieu d'exercice des missions : préciser l'adresse) :
.....
.....
- 59 Ville :

1) PARTIE A COMPLETER UNIQUEMENT S'IL S'AGIT D'UN AGENT PUBLIC

1.1. - Grade :

1.2. - L'agent est détaché sur un emploi fonctionnel (1) :

- oui non

Si oui, intitulé exact de cet emploi :

1.3. - L'agent est (1) :

titulaire

stagiaire Dans ce cas, préciser la date de nomination stagiaire : / /

non titulaire Contrat à durée déterminée Contrat à durée indéterminée

Si l'agent est recruté en C.D.D., préciser la date d'échéance du contrat (terme) : / /

1.4. - Temps de travail (1) :

Temps complet Temps partiel : quotité de travail en % (90%, 80%, ...) : %

Temps non complet : à préciser / 35 (en fraction de temps complet)

1.5. - L'agent est un agent intercommunal (nommé dans plusieurs collectivités) (1) :

oui non

Si oui, préciser les autres collectivités ainsi que les durées hebdomadaires

1^{ère} collectivité :

Durée hebdomadaire (en fraction de temps complet) : / 35èmes

2^{ème} collectivité :

Durée hebdomadaire (en fraction de temps complet) : / 35èmes

3^{ème} collectivité :

Durée hebdomadaire (en fraction de temps complet) : / 35èmes

1.6. - L'agent a été recruté dans cet établissement pour y exercer une activité accessoire (1) :

oui non

Si oui, préciser la date d'échéance de cette activité accessoire (terme) : / /

ainsi que la durée hebdomadaire (en fraction de temps complet) : / 35èmes

1.7. - L'agent est en (1) :

- activité (travail effectif au sein de la collectivité)
- congé de maladie ordinaire : Date d'échéance du C.M.O. : / /
- congé de longue maladie Date d'échéance du C.L.M. : / /
- congé de longue durée Date d'échéance du C.L.D. : / /
- congé de grave maladie Date d'échéance du C.G.M. : / /
- congé pour accident de service, maladie professionnelle
- Date d'échéance du congé : / /
- détachement Date d'échéance du détachement : / /
- disponibilité Date d'échéance de la disponibilité : / /
- congé parental Date d'échéance du congé parental : / /
- hors cadres Date d'échéance de la position hors cadres : / /
- congé spécial Date d'échéance du congé spécial : / /
- Cessation Progressive d'Activité (C.P.A.)
- mise à disposition Date d'échéance de la mise à disposition : / /

1.8. - Nature des fonctions exercées (emploi, missions, ...) :

.....

.....

.....

.....

1.9. - Nouvelle bonification indiciaire (N.B.I.) (1) :

- oui non

Si oui, préciser le nombre de points de N.B.I. :

Quelles sont les fonctions exercées qui permettent à l'agent de percevoir la N.B.I. :

.....

2) PARTIE A COMPLETER UNIQUEMENT S'IL S'AGIT D'UN AGENT DE DROIT PRIVE

2.1. - L'agent est recruté au sein de cet établissement en (1) :

- Emploi d'avenir
- Contrat d'accompagnement à l'emploi
- Contrat d'avenir
- Contrat unique d'insertion
- Apprenti
- Contrat emploi jeune
- Autre : à préciser

2.2. - Date de nomination : / /

2.3. - Date d'échéance du contrat : / /

2.4. - Temps de travail hebdomadaire : H par semaine

PARTIE CI-DESSOUS A COMPLETER UNIQUEMENT S'IL S'AGIT D'UN AGENT PUBLIC

Avantages en nature :

♦ L'agent dispose t-il d'un logement de fonctions pour nécessité absolue de service (logement à titre gratuit) ? (1)

- oui non

♦ L'agent dispose t-il d'un logement de fonctions pour utilité de service (moyennant une redevance) ? (1)

- oui non

♦ L'agent dispose t-il d'un véhicule de service ? (1)

- oui non

Régime indemnitaire :

♦ Primes :

Nature de la prime (P.F.R., I.E.M.P., I.A.T., I.F.T.S., P.S.R., I.S.S., ...)	Taux, coefficient	Montant de la prime (préciser par mois ou par an)

♦ Avantages acquis :

L'agent bénéficie t-il d'une prime de fin d'année (ou 13^e mois) ? (1)

oui non

Montant :

♦ L'agent bénéficie t-il de primes vacances ? (1)

oui non

♦ L'agent effectue t-il des astreintes ? (1)

oui non

♦ L'agent effectue t-il des permanences ? (1)

oui non

Organisation du travail :

♦ Si l'agent exerce une activité à temps complet, comment son temps de travail est-il organisé ? (1)

L'agent effectue 35 heures par semaine

L'agent bénéficie d'A.R.T.T. (nombre de jours par an à préciser :)

Son temps de travail est organisé en cycles de travail. Dans ce cas, préciser les différentes périodes et les durées hebdomadaires

.....

Autre : à préciser

.....

.....

♦ UNIQUEMENT Si votre établissement a prévu la possibilité d'ouvrir un compte épargne temps (C.E.T.) :

L'agent a-t-il ouvert un compte épargne temps (C.E.T.) ? (1)

oui non

Si oui, préciser le nombre de jours disponibles au 31/12/2010 :

Protection sociale :

Mutuelle

L'agent dispose t-il de la « Garantie maintien de salaire » ? (1)

oui non

(1) *Cocher la case correspondante*