



TRANSFERT DU PERSONNEL

NOTE TECHNIQUE

mise à jour en juillet 2021

en partenariat avec



TABLE DES MATIÈRES

| | | |
|------|---|----|
| I. | Principes et procédures | 3 |
| 1. | Principes du devenir du personnel | 3 |
| 2. | Procédure de transfert ou de mise à disposition des agents..... | 3 |
| II. | Situation des agents transférés..... | 6 |
| 1. | Ce qui est acquis | 6 |
| 2. | Ce qui peut être modifié | 7 |
| III. | Situation des agents mis à disposition..... | 8 |
| 1. | Ce qui relève de la collectivité d'origine | 8 |
| 2. | Ce qui relève de l'EPCI-FP d'accueil..... | 8 |
| IV. | Devenir du personnel en fonction du mode de gestion | 9 |
| 1. | Les fonctionnaires territoriaux..... | 9 |
| 2. | Les agents contractuels..... | 10 |
| 3. | Les agents des titulaires de contrats de DSP | 10 |

I. PRINCIPES ET PROCÉDURES

1. Principes du devenir du personnel

Le devenir du personnel dépend du mode de gouvernance ou de gestion de la compétence transférée.

Si la compétence transférée était exercée en régie par les communes, le devenir des agents dépend de leur temps d'affectation au service transféré (article L5211-4-1 du CGCT) :

- Si l'agent exerce en totalité ses fonctions dans le service transféré : il est transféré de plein droit à l'EPCI-FP bénéficiaire de la compétence.
- Si l'agent exerce partiellement ses fonctions dans le service transféré :
 - la commune peut lui proposer d'être transféré à l'EPCI-FP bénéficiaire de la compétence pour la partie de ses missions dans le service transféré,
 - ou il sera mis à disposition de l'EPCI-FP pour y réaliser ses missions afférentes à la compétence.

Enfin, si la compétence relevait d'une délégation de service public, les contrats sont poursuivis jusqu'à leur échéance donc le personnel reste affecté au délégataire.

2. Procédure de transfert ou de mise à disposition des agents

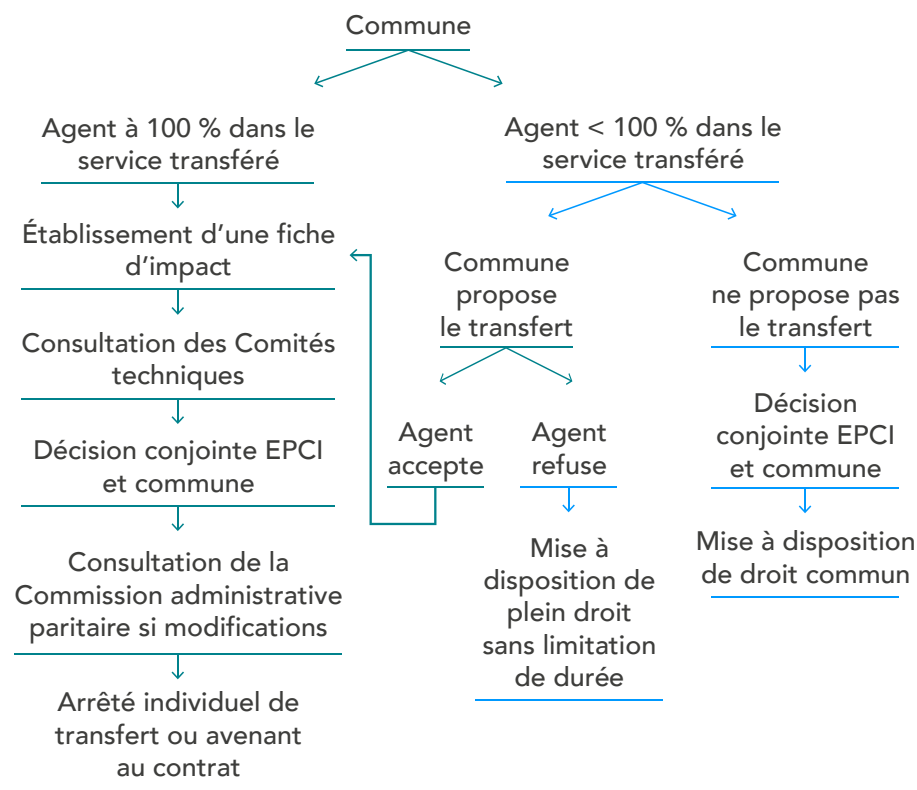


Figure 1 : Devenir des agents communaux lors de la prise de compétence par l'EPCI-FP

2.1. Agents communaux à 100 % dans le service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent la totalité de leurs fonctions dans le service transféré sont transférés à l'EPCI-FP. Les modalités du transfert sont **décidées conjointement entre la commune et l'EPCI-FP**. Une **fiche d'impact** doit être établie dans le but notamment de décrire :

- les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail,
- la rémunération,
- les droits acquis de l'agent.

Cette fiche d'impact ainsi que les accords conclus au préalable sont annexés à la décision qui est soumise à **l'avis des comités techniques** des communes et de l'EPCI-FP.



Outil 1 : Modèle de fiche d'impact, Centre de Gestion de Côte d'Or, 2018.

Le comité technique est propre à la collectivité si elle emploie plus de 50 agents. Autrement, celui du centre de gestion est saisi ([loi n°84-53, article 32](#)).

Le comité technique est aussi le lieu d'un dialogue social. Sa saisine est obligatoire, même s'il rend un simple avis sur l'organisation et le fonctionnement de la collectivité d'accueil que cette dernière n'est pas obligée de prendre en compte.

La **commission administrative paritaire (CAP)** devrait également être consultée pour avis, notamment si ce transfert entraîne un mouvement

de fonctionnaire ([loi n°84-16, article 60](#)) ou une perte de responsabilité du fait de ses nouvelles missions. Elle n'est saisie que pour les agents de la fonction publique territoriale et émet un avis sur le déroulement de la carrière de l'agent et la mobilité interne.

Enfin, l'EPCI-FP et la commune prennent chacun un **arrêté individuel de transfert** pour les fonctionnaires ou agents territoriaux non titulaires et rédigent un avenant au contrat pour les agents contractuels.

Outil 2 : Modèle d'arrêté individuel de transfert d'un fonctionnaire pris par la commune, Centre de Gestion de Côte d'Or, 2018.



Outil 3 : Modèle d'arrêté individuel de transfert d'un fonctionnaire pris par l'EPCI-FP, Centre de Gestion de Côte d'Or, avril 2018.



De plus, la commune doit prendre une **délibération portant modification du tableau des emplois des effectifs** et l'EPCI-FP doit faire une **déclaration de vacance** auprès du centre de gestion du poste créé, même s'il est déjà pourvu par l'agent transféré.

2.2. Agents communaux à moins de 100% dans le service transféré

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui exercent pour partie seulement dans le service transféré peuvent se voir **proposer par la commune un transfert à l'EPCI-FP**. Si l'agent **accepte** ce transfert, alors la même procédure que pour les agents à 100 % dans le service transféré s'applique. L'agent n'est transféré que

pour la partie des fonctions qu'il exerce dans le service transféré. Il a alors 2 employeurs : la collectivité d'origine et l'EPCI-FP d'accueil.

Si l'agent refuse ce transfert, il est **mis à disposition de l'EPCI-FP de plein droit et sans limitation de durée** pour la partie de ses fonctions relevant de la compétence transférée. Cette mise à disposition ne peut prendre fin que si l'agent quitte ses fonctions de la commune ou avec accord des 3 parties en ce sens. De plus, elle est individuelle, il ne peut pas s'agir d'une mise à disposition de service.

Si la commune **ne propose pas le transfert à l'agent**, alors ce dernier **peut être mis à disposition** de l'EPCI-FP pour la partie de ses fonctions relevant de la compétence transférée. Cette **mise à disposition de droit commun** est conditionnée à l'accord des 3 parties : l'agent, la commune et l'EPCI-FP.

Les modalités de ces mises à disposition sont réglées par une **convention conclue entre la commune et l'EPCI-FP** qui définit notamment ([décret n°2008-580, article 2](#)) :

- La nature des fonctions exercées par l'agent mis à disposition,
- Ses conditions d'emploi,
- Les modalités de contrôle et d'évaluation de son activité.

Si la commune ne souhaite pas proposer la mise à disposition à son agent, elle devra modifier sa fiche de poste de manière à ce que l'agent ne soit plus affecté à des missions concernant la compétence transférée. Attention, cette modification peut entraîner une réduction du temps de travail de l'agent. Cette diminution de la durée hebdomadaire de service ne peut pas être imposée à l'agent et est encadrée par des règles très strictes.

2.3. Agents des syndicats

Si la compétence transférée était exercée par un **syndicat qui est dissout** lors de la prise de compétence par l'EPCI-FP, alors les **agents du syndicat sont réputés relever de cet EPCI-FP** (articles [L.5214-21](#) et [L.5211-41](#) du CGCT).

Les comités techniques doivent être consultés ainsi que la CAP si la situation de l'agent est modifiée : lieu de travail, responsabilités, etc. L'EPCI-FP et le syndicat prennent un arrêté individuel de transfert pour les fonctionnaires ou agents territoriaux non titulaires et rédigent un avenant au contrat pour les agents contractuels.

II. SITUATION DES AGENTS TRANSFÉRÉS

1. Ce qui est acquis

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires conservent **les conditions de statuts et d'emploi qui sont les leurs**, c'est-à-dire leur statut, grade, échelon et ancienneté, position en cours et temps de travail.

Les agents contractuels de droit public et de droit privé continuent à bénéficier de la **nature de l'engagement** (CDD ou CDI) et de sa **durée**, de la rémunération et du temps de travail associés.

Ces agents pourront conserver, s'ils y ont intérêt ([article L.5111-7 du CGCT](#)) : leur régime indemnitaire, les avantages collectivement acquis, la protection sociale complémentaire. Ils pourront également y renoncer et opter pour le régime de l'EPCI-FP.

1.1. Le régime indemnitaire

Les agents continueront de bénéficier des principes de régime indemnitaire fixés dans la délibération de leur collectivité d'origine. Néanmoins, les montants individuels pourront être modifiés.

Si ce régime indemnitaire est très différent de celui de l'EPCI-FP qui accueille ces agents, l'EPCI-FP peut prendre une délibération harmonisant favorablement les régimes indemnitaires de tous ses agents.

L'EPCI-FP pourra également appliquer les principes de variation de la délibération d'origine si les missions de l'agent sont modifiées.

1.2. Les avantages collectivement acquis

Les avantages collectivement acquis, c'est-à-dire les compléments de rémunération mis en place par la collectivité d'origine avant 1984, tels que les primes, indemnités ou 13^{ème} mois, devront être conservés.

1.3. La protection sociale complémentaire

Les agents continuent de bénéficier de leur contrat de santé ou de prévoyance.

1.4. Le temps de travail

Le temps de travail est maintenu, sachant que la durée hebdomadaire de service est fixée à 35 heures et la durée annuelle est de 1 607 heures maximum ([décret n°2000-815, article 1](#)).

1.5. Le compte épargne temps

Enfin, les jours épargnés par les agents sur leur compte épargne temps sont maintenus également.

2. Ce qui peut être modifié

2.1. Les missions

Si la situation administrative des agents doit être maintenue, en revanche, les missions qui leur sont confiées peuvent être différentes de celles assurées précédemment, dans leur collectivité d'origine. Alors, les fiches de poste des agents devront être modifiées. Pour les agents titulaires, ces missions doivent relever de leur grade.

Pour les agents contractuels, leurs fonctions ne peuvent être modifiées qu'avec l'accord de l'agent et rédaction d'un nouveau contrat.

2.2. Le lieu d'exercice des fonctions

Le lieu d'affectation des agents peut également être modifié. Dans ce cas, il est préférable de consulter la CAP. L'EPCI-FP pourra prendre une délibération afin de verser aux agents une indemnité de mobilité dans la mesure où la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail est allongée d'au moins 20 km, indépendamment de leur volonté ([décret n°2015-933](#) et [décret n°2015-934](#)). Le montant maximum est défini par décret et le versement est unique.

| Allongement de la distance aller-retour entre la résidence et le nouveau lieu de travail | Montant maximum de l'indemnité de mobilité |
|--|--|
| < 20 km | Aucune indemnité |
| entre 20 km et 39 km | 1 600 € |
| entre 40 km et 59 km | 2 700 € |
| entre 60 km et 89 km | 3 800 € |
| ≥ 90 km | 6 000 € |

2.3. Les prestations d'actions sociales

Les prestations d'actions sociales sont propres à chaque collectivité et la réglementation ne prévoit pas leur maintien en cas de transfert. Ces prestations concernent la restauration (tickets restaurant par exemple), le logement, l'enfance ou les loisirs ([loi n°83-634, article 9](#)).

2.4. L'organisation du temps de travail

Le travail dans les collectivités est organisé selon des cycles de travail (décret n°2000-815, article 4). Les conditions de mise en place de ces cycles de travail sont définies par l'organe délibérant de la collectivité. L'organisation du temps de travail est donc établie par l'EPCI-FP qui accueille l'agent.

2.5. La nouvelle bonification indiciaire (NBI)

Selon les fonctions qui seront exercées par l'agent, la NBI pourra cesser d'être versée. En effet, la NBI est attribuée aux agents exerçant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière.

III. SITUATION DES AGENTS MIS À DISPOSITION

1. Ce qui relève de la collectivité d'origine

La mise à disposition correspond à la situation où un fonctionnaire qui demeure dans sa collectivité d'origine exerce ses fonctions ou partie de ses fonctions hors de son service de rattachement (décret n°2008-580). Cependant, il continue à percevoir **la rémunération** correspondante de la collectivité d'origine.

L'EPCI-FP auquel il est mis à disposition rembourse cette rémunération, les cotisations et les contributions y afférentes, à la collectivité d'origine, au prorata de la quotité de travail effectué dans l'EPCI-FP.

La collectivité d'origine continue également à **gérer le dossier administratif** de l'agent.

Elle prend les décisions relatives aux **congés annuels et congés maladies**, avec l'accord de l'EPCI-FP d'accueil, ainsi que celles relatives au bénéfice du **compte personnel de formation** et à **l'aménagement de la durée de travail**, après avis de l'EPCI-FP d'accueil.

Les charges qui peuvent résulter d'un congé de maladie dont la durée totale peut atteindre un an pendant une période de douze mois consécutifs, ainsi que la rémunération, l'indemnité forfaitaire ou l'allocation de formation versées au fonctionnaire au titre du congé de formation professionnelle ou des actions relevant du compte personnel de formation sont supportées par la collectivité d'origine. La convention de mise à disposition peut toutefois prévoir le remboursement de ces charges par l'EPCI-FP d'accueil.

L'autorité de la collectivité d'origine ayant pouvoir de nomination exerce **le pouvoir disciplinaire**. Elle peut être saisie par l'EPCI-FP d'accueil.

2. Ce qui relève de l'EPCI-FP d'accueil

L'EPCI-FP d'accueil **fixe les conditions de travail** des fonctionnaires mis à sa disposition.

Il supporte les dépenses occasionnées par les **actions de formation** dont il fait bénéficier l'agent. Il prend en charge également le défraiement des **frais de déplacement** de l'agent de la résidence administrative de sa collectivité d'origine à la résidence administrative de l'EPCI-FP d'accueil.

Il peut verser un **complément de rémunération** dûment justifié et indemniser le fonctionnaire des frais et sujétions auxquels il s'expose dans l'exercice de ses fonctions. La nature du complément de rémunération doit être précisée dans la convention de mise à disposition.

Enfin, l'EPCI-FP d'accueil établit un **rapport sur le travail de l'agent**. Ce rapport est transmis à l'agent, qui peut y apporter ses observations, et à la collectivité d'origine qui établit la notation.

IV. DEVENIR DU PERSONNEL EN FONCTION DU MODE DE GESTION

Quel que soit le mode de gestion choisi, un dialogue social doit être réalisé au préalable en consultant le Comité Technique afin de définir l'organisation du service.

Le personnel des services publics à caractère industriel et commercial (SPIC) gérés en régie relève du droit privé et il est soumis au code du travail, à l'exception du Directeur et de l'agent comptable qui sont des agents publics. Des solutions existent pour que les fonctionnaires territoriaux exercent les missions d'un SPIC. Cependant, tout agent nouvellement recruté par la régie aura un contrat de droit privé.

1. Les fonctionnaires territoriaux

Les fonctionnaires territoriaux de la collectivité pourront travailler dans la régie, la Spl (Société publique locale) ou pour un délégataire nommé dans le cadre d'une mise à disposition, d'une affectation, d'un détachement ou d'une disponibilité. L'option choisie dépendra notamment du type de régie, entreprise ou contrat mis en place.

La fiche 6.1 de France eau publique « Quels statuts pour les agents des régies et Spl ? » apporte des définitions sur les différentes options possibles et corrèle ces options aux modes de gestion (Figure 2). Ce chapitre a été élaboré à partir des données issues de cette fiche, de celles fournies par les Centres de Gestion du Doubs et de la Côte d'Or, ainsi que d'une intervention de Maître HAUTEFAYE du cabinet PINTAT AVOCATS.

| | Régie "personnalisée" | Régie "autonome" | Délégation de service public |
|--------------------|-----------------------|------------------|------------------------------|
| Mise à disposition | | | |
| Affectation | | | |
| Détachement | | | |
| Disponibilité | | | |

Figure 2 : Devenir des fonctionnaires territoriaux en fonction du mode de gestion

- La mise à disposition

Un agent mis à disposition demeure dans son corps ou cadre d'emploi d'origine en étant réputé occuper son emploi d'origine. La collectivité d'origine continue à lui verser la rémunération correspondante et est remboursée par la structure d'accueil ([article R.2221-81 du CGCT](#)). Il s'agit dans ce cas d'une mise à disposition traditionnelle, contrairement à celle évoquée dans le chapitre III.

- L'affectation

Dans le cas où l'agent n'a pas un droit au maintien dans son poste, son administration peut être modifiée pour des nécessités de service. Si ce changement d'affectation entraîne une modification de la situation de l'agents, la CAP doit être saisie ([loi n°84-53, article 52](#)).

- Le détachement

Un agent détaché est placé dans un corps ou cadre d'emploi différent de celui d'origine ([loi n°84-53, article 64](#)). Il est rémunéré par l'établissement d'accueil et y exerce ses fonctions. Cependant, le pouvoir disciplinaire est toujours exercé par sa collectivité d'origine. Avec accord de l'agent et après consultation de la CAP, un arrêté individuel de détachement est pris.

- La disponibilité

L'agent mis en disponibilité est placé hors de son administration d'origine ([loi n°84-53, article 72](#)). Il ne perçoit plus sa rémunération et ne bénéficie plus de ses droits à l'avancement et à la retraite.

2. Les agents contractuels

Si la collectivité choisit de mettre en place une régie « personnalisée », un avenant au contrat sera pris pour l'agent contractuel qui sera affecté à cette régie.

Si le mode de gestion choisi est la délégation de service public (DSP), le contrat de l'agent essentiellement affecté au service concerné sera transféré automatiquement au titulaire du contrat de DSP, sans nécessité d'accord préalable de l'agent ([article L.1224-1 du Code du travail](#)).

3. Les agents des titulaires de contrats de DSP

Enfin, si la collectivité choisit de gérer son service en régie et que certains services étaient gérés en DSP auparavant, les agents du titulaire du contrat de DSP essentiellement affectés au service repris voit leur contrat transféré à la régie ([article L.1224-1 du Code du travail](#)).



**TRANSFERT DES
COMPÉTENCES**

« EAU » ET « ASSAINISSEMENT »

Pour plus d'informations contacter :



17 avenue Siffert • 25000 BESANÇON
Tél 03 81 83 58 23 • Fax 03 81 83 15 63
ascomade@ascomade.org
ascomade.org