

Fusion d'EPCI : l'impact sur la gestion des agents intercommunaux

Dans les six premiers mois suivant la fusion d'EPCI, un certain nombre de décisions sont à prendre ou à prévoir concernant la gestion des personnels.

Garanties individuelles et collectives, dialogue social..., le succès d'une fusion repose en grande partie sur une bonne gestion des agents concernés. Revue des principaux points à connaître.

Dialogue social. Si le nouvel EPCI dépasse 50 agents, il peut se doter de son propre comité technique (CT) ou choisir de rester affilié au centre de gestion. Idem pour la commission administrative paritaire (CAP) : l'EPCI peut créer sa propre CAP, au-delà de 350 agents, ou choisir de rester affilié au centre de gestion. En-deçà de ces seuils, l'affiliation au centre de gestion est obligatoire. Si le nouvel EPCI

choisit de créer ses propres instances, il doit organiser des élections professionnelles. Le plus vite possible, car nombre de délibérations (sur le temps de travail, le régime indemnitaire, etc.) nécessitent l'avis du CT.

Emplois de direction. Ces emplois dits fonctionnels bénéficient de mesures transitoires pour faciliter la mise en route du nouvel EPCI lorsque plusieurs intercommunalités fusionnent. Un DGS peut être maintenu (celui de l'ex-EPCI ayant le plus grand nombre d'habitants). Les autres ex-DGS (ou ex-DGA) sont maintenus en tant que DGA. Cette situation peut perdurer jusqu'à la délibération créant les emplois fonctionnels du nouvel EPCI, au plus tard six mois après la fusion.

Diagnostic. Si ce n'est pas encore fait, il faut élaborer/mettre à jour un tableau des emplois, l'organigramme, les profils de poste, les qualifications, etc. Ces informations doivent ensuite nourrir la réflexion autour d'un plan de formation et d'une gestion prévisionnelle des emplois des effectifs et des compétences.

Changement du lieu de travail. Une indemnité de mobilité peut être décidée par le



acquis ». Les avantages en nature, liés à la fonction, peuvent donc cesser.

Nouvelle bonification indiciaire. Elle est attachée à des emplois avec une certaine responsabilité ou technicité. Si l'agent n'exerce plus ces activités, elle cesse. Elle est toutefois maintenue si l'agent exerce un emploi qui y est éligible dans la nouvelle structure.

Arrêté individuel. Le changement d'employeur n'exige pas d'acte juridique particulier. Il est toutefois recommandé de formaliser la nouvelle situation des personnels par un arrêté individuel récapitulant les informations statutaires ou un avenant au contrat pour les contrac-

tuels et emplois aidés qui doivent être repris jusqu'au terme de leur contrat.

Temps de travail. Il n'est pas considéré comme un avantage acquis transférable. C'est le nouvel EPCI qui fixe l'organisation des services (horaires). Il appartient dès lors à la nouvelle assemblée délibérante de déterminer la durée et l'aménagement du temps de travail des agents (cycles de travail, astreintes, autorisations d'absence, etc.).

Politique d'action sociale. Tant que le nouvel EPCI n'a pas défini cette politique (restauration, logement, loisirs, etc.) au profit de son personnel, celui-ci profite des prestations dont il bénéficiait dans son ancien EPCI. Au-delà de 50 agents, le nouvel EPCI doit organiser une négociation sur l'action sociale au sein du CT.

Droits syndicaux. Si le nombre d'agents est supérieur ou égal à 50 agents, le nouvel EPCI doit mettre à disposition des syndicats un local (pour les syndicats ayant une section locale et représentés aux comités techniques ou au CSFPT).

Emmanuelle STROESSER

Pour en savoir +

Les maires peuvent utilement se reporter au guide élaboré par l'AMF et la FNCDG *Communes nouvelles : impacts sur les personnels*, en téléchargement sur le site de l'AMF (réf. CW14323), ainsi qu'à une note de la DGCL, publiée en octobre 2016, relative aux conséquences des fusions sur les personnels (réf. BW24275).

nouvel EPCI pour les agents qui doivent changer de lieu de travail et si cela allonge vraiment leurs déplacements domicile/travail, voire si cela entraîne un déménagement.

Avantages acquis. En cas de fusion d'un EPCI, les agents conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire (primes et indemnités) qui leur était applicable dans leur ancien EPCI ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis. Il s'agit là de l'application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984. Autres acquis conservés, la protection sociale complémentaire et le compte épargne temps. Il revient au nouvel EPCI d'adopter une délibération pour définir les nouvelles modalités du régime indemnitaire qui s'appliquera aux nouveaux agents recrutés.

Cependant, selon une réponse du ministère de la Fonction publique à une question orale du 9 février 2017, « le juge administratif n'accorde pas un caractère définitif au maintien des avantages acquis et considère qu'après l'entrée en vigueur du nouveau régime indemnitaire fixé (...) par l'employeur », celui-ci « peut mettre fin aux avantages collectivement