

COMMUNES NOUVELLES

Mercredi 9 décembre 2015
Centre de gestion de la FPT
de Loire Atlantique

AFFILIATION DE LA COMMUNE NOUVELLE AU CENTRE DE GESTION

La commune nouvelle, dès lors qu'elle reste en deçà du seuil de 350 agents titulaires et stagiaires à temps complet, est affiliée automatiquement au centre de gestion. Les communes déléguées ne sont plus affiliées.

Dès sa création, transmettre au centre de gestion :

- l'arrêté portant création de la commune nouvelle ;
- le numéro SIRET de la commune nouvelle.

Cotisation : Code d'accès à Net Cotis adressés prochainement avec autres codes d'accès aux extranets du CDG

TRANSFERT DES AGENTS

Les agents des anciennes communes sont automatiquement transférés à la commune nouvelle.

La commune nouvelle doit reprendre l'intégralité des agents des communes regroupées dans les conditions de statut et d'emplois qui sont les leurs.

La loi ne prévoit pas d'acte particulier officialisant le transfert des agents. Le changement de situation est automatique et de plein droit.

Il est néanmoins souhaitable de matérialiser ce transfert pour la bonne information des agents, par un courrier qui sera versé au dossier de l'agent, expliquant les fondements juridiques liés à la création de la commune nouvelle, avec copie de l'arrêté préfectoral de création.

Pour les contrats aidés, il convient de prévenir le prescripteur compétent, Etat, Pôle Emploi, Missions locale pour les salariés de moins de 26 ans ou Cap Emploi pour les travailleurs handicapés.

Pour les apprentis, information de l'apprenti et de l'établissement scolaire dont il relève.

TRANSFERT DES AGENTS

Cas particulier des agents sous contrat au titre des articles 3-3 3° et 3-3 4° (communes de moins de 1000 habitants)

Les communes de moins de 1000 habitants ont la possibilité de conclure des contrats pour les emplois de secrétaire de mairie et pour les emplois à temps non complet (moins de 50%).

Ces contrats sont transférés à la commune nouvelle et se poursuivent jusqu'à leur terme.

Pour les agents en CDD, si la commune nouvelle dépasse le seuil de 1000 habitants, le contrat ne pourra pas être reconduit. Il conviendra de procéder à un recrutement classique pour pourvoir le poste.

Pour les agents en CDI, le contrat est transféré de plein droit.

TRANSFERT DES AGENTS

Le maintien des personnels occupant un emploi fonctionnel

Le DGS de la commune la plus peuplée de la commune nouvelle est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, au plus tard six mois après cette création.

Les autres DGS sont maintenus en qualité de DGA des services sur cette même période.

Les personnels occupant un emploi fonctionnel de DGA ou de DGST ou de DST sont maintenus en qualité de DGA sur cette même période.

A la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle, l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 (fin de détachement sur emploi fonctionnel), à l'exception des exigences de délai (*« Il ne peut être mis fin aux fonctions des agents occupant les emplois mentionnés ci-dessus, (...), qu'après un délai de six mois suivant soit leur nomination dans l'emploi, soit la désignation de l'autorité territoriale. »*), est applicable aux fonctionnaires occupant ces emplois de DGS et DGA.

A la même date, il est mis fin aux fonctions des agents contractuels occupant, dans les anciennes communes, les emplois fonctionnels. La cessation de fonctions donne lieu à indemnisation des intéressés pour rupture anticipée de leur contrat.

TRANSFERT DES AGENTS

Les agents de la commune nouvelle conservent leur régime indemnitaire

Les agents, statutaires ou contractuels, conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable, ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Le Comité Technique et le CHSCT

Un comité technique et un CHSCT locaux doivent être créés dans les collectivités d'au moins 50 agents au 1^{er} janvier. Il revient alors à la collectivité d'en informer le CDG avant le 15 janvier et d'organiser des élections professionnelles au cours de l'année afin de créer ces instances.

Si l'une des anciennes communes avait déjà un comité technique local, celui-ci demeure compétent pour la commune nouvelle, sous réserve de ne pas atteindre le double des effectifs constatés avant le 1^{er} janvier 2016. Dans le cas contraire, un nouveau comité technique devra être mis en place et des élections professionnelles organisées au cours de l'année.

TRANSFERT DES AGENTS

Hygiène et Sécurité

Le document unique de la commune nouvelle devra être travaillé à partir des documents existant dans les anciennes communes. Il n'est pas nécessaire de reprendre l'ensemble de la démarche, mais il faudra identifier les nouveaux risques.

L'autorité territoriale de la commune nouvelle devra rapidement désigner un assistant de prévention par arrêté. Une lettre de cadrage de ses missions, moyens et champ d'intervention sera établie. Si l'autorité territoriale désigne plusieurs assistants de prévention, l'un d'eux devra être désigné conseiller de prévention, et il aura un rôle de coordination des assistants.

Si les anciennes communes ont conventionné avec le CDG pour la mission d'inspection, les conventions seront transférées de plein droit à la commune nouvelle. Un avenant, permettant d'acter ce transfert sera signé entre la commune nouvelle et le CDG.

Les autorisations de conduite et habilitations des agents devront être renouvelées et signées par la nouvelle autorité territoriale.

LES MAIRES DELEGUES

Gestion des agents affectés aux communes déléguées

Le maire de la commune nouvelle affecte auprès du maire délégué les agents chargés de l'exécution des attributions de la commune déléguée, après avis des commissions administratives compétentes et du maire délégué.

En cas de désaccord entre le maire de la commune et le maire délégué sur le nombre d'agents affectés ou leur répartition par catégorie, ce nombre ou cette répartition est fixé par délibération du conseil de la commune nouvelle.

Les agents affectés auprès du maire délégué restent régis par les statuts applicables au agents de la commune nouvelle.

LES MAIRES DELEGUES

Gestion des agents affectés aux communes déléguées

Le maire de la commune nouvelle est en charge :

- de l'évaluation, au vu des propositions du maire de la commune déléguée ;
- de l'avancement de grade et de l'avancement d'échelon, après avis du maire délégué ;
- du pouvoir disciplinaire, après avis du maire délégué.

Le maire délégué fixe les horaires et les conditions de travail des personnels affectés auprès de lui, dans le cadre des dispositions générales applicables aux agents de la commune. Il prend les décisions relatives à leurs congés annuels et à leurs congés de formation. Le maire de la commune est informé des décisions prises. Il continue d'assurer la gestion des personnels affectés auprès du maire délégué.

LA COMMUNE NOUVELLE ET LE CDG

Les missions obligatoires du centre de gestion

- les recrutements, par l'organisation des concours,
- la mobilité, par la tenue d'une bourse de l'emploi,
- les métiers par la promotion de l'emploi territorial et la mise en œuvre de la GPEC.
- la carrière du fait qu'il détient réglementairement une copie du dossier individuel de tous les fonctionnaires rattachés et qu'il a en charge le fonctionnement des commissions administratives paritaires.
- la prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi.
- la discipline puisqu'il assure le secrétariat des conseils de discipline, émanations des CAP, et celui du conseil de discipline de recours pour la région des Pays de la Loire.

LA COMMUNE NOUVELLE ET LE CDG

Les missions facultatives du centre de gestion

- la santé au travail, grâce à son service de médecine préventive.
- l'accompagnement en psychologie du travail de problématiques collectives induites par les situations de travail.
- une cellule pluridisciplinaire de maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.
- le conseil et l'accompagnement social en fonction des demandes et des besoins des agents pour des difficultés ayant un impact sur la vie sociale et professionnelle.
- la sécurité, par le service de prévention en hygiène et sécurité et également pour les collectivités employant moins de 50 agents au travers du comité technique /comité hygiène et sécurité dont il assure le fonctionnement.
- la retraite, en qualité de correspondant de la CNRACL.
- l'assistance d'un service juridique spécialisé dans les questions de personnel.

LA COMMUNE NOUVELLE ET LE CDG

Les prestations du centre de gestion

- le traitement des salaires.
- la mise à disposition auprès des collectivités de personnels de remplacement et d'archivistes.
- un contrat groupe d'assurance statutaire garantissant les collectivités en cas d'incapacité de travail de leurs agents.
- un contrat collectif de prévoyance qui permet de compléter l'indemnisation réglementaire au moment du passage à demi-traitement en cas de maladie, en cas d'impossibilité définitive d'exercer toute fonction ou en cas de décès de l'agent.
- un conseil et un accompagnement en organisation et ressources humaines
- une prestation d'accompagnement aux mobilités professionnelles

LA COMMUNE NOUVELLE ET LE CDG

Le CDG au côté des communes nouvelles

Le recours aux prestations du centre de gestion pouvait varier d'une commune à l'autre.

Certaines recouraient à la prestation paie, d'autres non. Quel choix pour la commune nouvelle ?

Une nouvelle convention d'adhésion au service médecine de prévention est établie pour la commune nouvelle sur le même modèle qu'adressé précédemment aux communes déléguées. Afin de garantir la continuité du suivi médical des agents, le conseil municipal de la commune nouvelle devra délibérer au plus tôt pour l'acceptation de cette convention.

Idem pour les éventuelles conventions relatives à la prévention des risques professionnels (Accompagnement à l'élaboration du document unique, mission d'inspection)

LE CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE

Ce contrat, passé avec la SOFCAP, arrivera à échéance le 31 décembre 2016.

Lorsque une commune nouvelle est créée, la SOFCAP analyse au cas par cas le devenir des contrats des collectivités adhérentes se regroupant en commune nouvelle.

L'arrêté préfectoral de création de la commune nouvelle et le numéro SIRET sont transmis par le centre de gestion à la SOFCAP.

Le nouveau contrat établi avec la commune nouvelle aura une date d'effet rétroactive au 1^{er} janvier 2016 afin de pouvoir prendre en charge les arrêts intervenus entre le 1^{er} janvier et la date d'installation du conseil municipal avec élection du maire.

Les arrêts survenus sous couvert des anciens contrats continueront d'être indemnisés.

LE CONTRAT D'ASSURANCE STATUTAIRE

Pour information, quelques exemples de situations d'ores et déjà envisagées par la SOFCAP

COMMUNE	CONTRAT ACTUEL	FUTUR CONTRAT
A	< 30 agents CNRACL	< 30 agents CNRACL
B	< 30 agents CNRACL	
A	< 30 agents CNRACL	> 30 agents CNRACL
B	> 30 agents CNRACL	
A	> 30 agents CNRACL	> 30 agents CNRACL mais avec le taux de la collectivité ayant le taux le plus élevé
B	> 30 agents CNRACL	

LA PREVOYANCE

La convention de participation entre le Centre de gestion et Collecteam/Humanis arrivera à échéance le 31 décembre 2018

Le nouvel employeur se substitue aux anciens, tant pour l'adhésion à la convention de participation que pour le montant de la participation employeur.

L'arrêté préfectoral de création de la commune nouvelle et le numéro SIRET sont transmis par le centre de gestion à Collecteam.

Les agents adhérents au contrat conservent les conditions prévues par l'ancienne commune (assiette de cotisation : TI seul ou TI + RI, montant de la participation employeur)

La commune nouvelle peut envisager d'adhérer à la convention de participation ou d'adopter un autre dispositif, sous les conditions suivantes :

- accord entre la commune nouvelle, l'ancien employeur et Collecteam d'une échéance de la convention de l'ancienne commune antérieure à l'échéance prévue ;
- délibération de la commune nouvelle pour adhérer à la convention, après avis du CT sur le montant de la participation employeur ;

Les agents déjà adhérents conservent, s'ils y ont intérêt le bénéfice de la participation de l'ancien employeur.

LES INSTANCES PARITAIRES

La saisine du Comité Technique

Le CT devra être saisi dans le cadre de la création de la commune nouvelle, sur toutes les questions relatives à la nouvelle organisation (aménagement du temps de travail, nouveau régime indemnitaire, prévoyance, etc.)

La saisine des Commissions Administratives Paritaires

Les CAP devront être saisies par la commune nouvelle pour toute modification substantielle de la situation individuelle de l'agent (résidence administrative, perte de NBI...)