



## La fusion de collectivités

*emporte des conséquences sur la situation des agents qui y étaient rattachés.*

### 1. Les conséquences

La fusion entraîne un transfert automatique des agents qui dépendaient de l'une ou l'autre des collectivités avant la fusion.

Si la fusion comporte également un transfert de nouvelles compétences :

- les agents qui exerçaient leurs fonctions **en totalité** dans le service transféré, sont également transférés **de plein droit** ;
- pour ceux qui exerçaient leurs fonctions **pour partie** dans le service transféré :
  - ⇒ soit ils acceptent le transfert auprès de la nouvelle entité ;
  - ⇒ soit ils sont **de plein droit** mis à disposition de cette nouvelle entité.

Pour les agents contractuels, les contrats en cours continuent jusqu'à leur terme (pour les CDI et CDD) au sein de la nouvelle entité, dans les mêmes conditions d'emploi et de durée.

### 2. Les impacts sur les missions des agents

La fusion ne devrait, à priori, pas impacter les missions qu'exerçaient l'agent.

**Toutefois**, le nouvel employeur peut revoir l'organisation des services et affecter, le cas échéant, les agents (*titulaires du grade, pas du poste, hélas !*) sur d'autres missions **relevant de leur cadre d'emplois**.

**Si changement de lieu de travail** : possibilité d'une **indemnité de mobilité** lorsque l'agent doit changer de résidence familiale, ou lorsqu'il y a allongement de la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

Par ailleurs, la fusion ou la nouvelle organisation peuvent conduire à ce qu'il n'y ait plus assez de poste pour tout le monde (*exemple* : 2 secrétaires de mairie, 2 responsables état-civil, 2 directeurs généraux des services, 2 drh...). Dans ce cas :

- ⇒ une recherche **de reclassement** est nécessaire dans la nouvelle collectivité pour les 2 agents qui occupent le même poste,
- ⇒ ou le maintien en surnombre pendant 1 an.

Après ce délai, il y aura transfert au Centre de Gestion si absence d'emploi (suppression du poste en double)... Ce procédé engendre un coût pour la collectivité car le montant dépend de l'affiliation à la collectivité au CDG (150 % du traitement versé pendant 2 ans / 100 % la 3<sup>e</sup> année / 75 % au-delà) ou de la non-affiliation au CDG (200 % du traitement versé pendant 2 ans / 100 % les 2 années suivantes / 75 % au-delà).

(voir également notre fiche technique statutaire : « **Agents momentanément privés d'emploi** »)<sup>(1)</sup>.



## en bref

#### RÉFÉRENCES :

- **Articles L. 2113-1 à 2113-22 et L. 5211-41-3 du Code Général des Collectivités Territoriales**<sup>(1)</sup> ; 
- **Loi n°2010-1563 du 16 Décembre 2010**<sup>(1)</sup> ; 
- **Loi n°2015-292 du 16 Mars 2015**<sup>(1)</sup> ; 
- **Loi n°2015-991 du 7 Août 2015**<sup>(1)</sup> . 

#### PRINCIPE :

La fusion de collectivités est l'unification sous une seule identité de plusieurs communes et/ou établissements publics jusqu'alors distincts.

#### PUBLIC CONCERNÉ :

Fonctionnaires de la FPT.  
Agents contractuels.

### 3. Les impacts sur la carrière des agents

Les agents transférés conservent :

- ⇒ Leur grade
- ⇒ Leur échelon
- ⇒ Leur ancienneté.

La nouvelle entité devra délibérer sur les ratios d'avancement de grade (en harmonisant les pratiques entre tous les agents issus des différentes collectivités avant la fusion).

Les agents demeurent inscrits sur le tableau d'avancement de grade ou sur la liste d'aptitude de promotion interne.

### 4. Les impacts sur la rémunération des agents

Les agents transférés conservent :

- ⇒ la rémunération attachée à leur grade et échelon ;
- ⇒ le régime indemnitaire s'il est plus favorable ;
- ⇒ les avantages collectivement acquis (prime de fin d'année, 13<sup>e</sup> mois, ...). Ces avantages sont conservés à titre individuel, ils ne pourront pas être accordés aux nouveaux agents recrutés directement par la nouvelle entité.

Les avantages au titre de l'action sociale (participation à la complémentaire santé, prévoyance, titres restaurant etc....) sont également conservés jusqu'à la mise en place de la nouvelle politique d'action sociale par le nouvel employeur.

Conservation également **des droits acquis** : Congés annuels, Compte Epargne Temps, droits acquis au titre du DIF (Droit individuel à la formation)

### 5. Les impacts sur les conditions de travail des agents

Aucune disposition ne prévoit le maintien des règles relatives au temps de travail (horaires, durée, cycles de travail, régime ARTT...).

Il revient par conséquent au nouvel employeur de définir rapidement ces modalités (horaires, cycles de travail, bornes quotidiennes, modalités de repos et de pause...) avec **l'avis préalable du Comité Technique** tout en tenant compte des organisations qui existaient dans les anciennes structures.

### 6. Le rôle des instances paritaires

Les CT doivent être consultés pour :

- ⇒ le tableau des effectifs de la nouvelle collectivité fusionnée ;
- ⇒ les implications du projet de fusion sur l'organisation des services.

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) doivent être consultées :

- ⇒ si changement de résidence ou
- ⇒ si modifications dans les situations individuelles (perte de rémunération, modification du niveau hiérarchique, perte de la NBI,...).

Elections dans les nouvelles instances :

- ⇒ **Comité Technique** : si la fusion aboutit à ce qu'il y ait plus de 50 agents, il devra être procédé à l'instauration d'un nouveau Comité Technique, avec élections (si la fusion a eu lieu avant septembre 2017) ;
- ⇒ **Commissions Administratives Paritaires** : si la fusion conduit à dépasser le nombre de 350 agents, des CAP devront être instaurées.

Sylvie WEISSLER

Secrétaire Générale de l'Union Régionale Grand Est

UNSA Territoriaux - UD 67/UR Grand Est - 67400 ILLKIRCH-GRAFFENSTADEN

Contact: Courriel : [unsa67@orange.fr](mailto:unsa67@orange.fr)

