SNUCLIAS – FSU
173 rue de Charenton 75012 Paris
☎ 01 43 47 53 95 🗐 01 49 88 06 17
✉ snuclias-fsu@orange.fr www.snuclias-fsu.fr

REFORME DE L'INTERCOMMUNALITE : QUELS ENJEUX POUR LES PERSONNELS ?

Ce tract utilise abondamment le terme EPCI qu'il convient de bien maitriser. *Les établissements publics de coopération intercommunale sont des structures administratives qui regroupent toutes les formes d'intercommunalité à fiscalité propre ou non.*

- ***Les EPCI à fiscalité propre*** *sont formés des communautés de communes, des communautés d'agglomération, des communautés urbaines, des métropoles, des syndicats d'agglomération nouvelle.*
- ***Les EPCI sans fiscalité propre*** *sont formés des syndicats intercommunaux à vocation unique (SIVU) ou multiples (SIVOM), des syndicats mixtes, dont les pôles métropolitains, nouvel échelon d'intercommunalité issu de la loi du 16 décembre 2010.*

LA REFORME DES INTERCOMMUNALITES : UN CALENDRIER SERRE

D'ici le 31 décembre 2011, dans le cadre général de la réforme territoriale, chaque Préfet de chaque département doit élaborer un schéma départemental de coopération intercommunale. Un amendement à la loi du député et Président de l'AMF, Jacques PELISARD demande que cette date ne soit retenue que pour les projets consensuels.

En amont sous son égide, il réunit une commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI) qui peut émettre des amendements au projet de nouveau découpage proposé par le préfet, à condition de recueillir une majorité qualifiée des 2/3 des membres de la commission.. La feuille de route des Préfets vise à ce que toutes les communes soient intégrés dans un EPCI, de réduire leur nombre, que tous les EPCI regroupent plus de 5000 habitants…

Jusqu'au 1er juin 2013, à partir de ce schéma les Préfets auront des « pouvoirs temporaires et renforcés » pour modifier ou fusionner des intercommunalités, dissoudre des syndicats, intercommunaux, créer de nouveaux établissements publics de coopération intercommunale (EPCI *).

Ces modifications vont entraîner des transferts massifs de compétences et de personnels dans tous les sens : des communes ou des syndicats vers les nouvelles intercommunalités, mais aussi d'intercommunalités vers des communes.

AGENTS TERRITORIAUX : DES INQUIETUDES LEGITIMES

Pour beaucoup de collègues, c'est l'incertitude. tel agent travaillant en Réseau d'assistantes maternelles (R.A.M.) pour une communauté de communes pouvant être dissoute se demande quel sera son employeur demain. Tel agent d'un syndicat intercommunal de voirie s'inquiète de l'avenir de son emploi si son syndicat disparaît du fait du transfert de la compétence exercée entre deux communautés de communes différentes : horaires de travail, régime indemnitaire, lieux de travail sont des questions majeures. Pour les agents non titulaires, très nombreux dans les petites communes l'inquiétude est encore plus grande. La mise en commun des moyens dans le cadre d'une réduction des moyens financiers des collectivités (reforme de fiscalité locale) fait peser de lourdes menaces sur le niveau d'emploi. C'est d'ailleurs le vœu formulé par le gouvernement qui estime qu'il y a trop d'agents dans les collectivités.

Il est donc déterminant de connaître les textes concernant les personnel

QUE DIT LA LOI ?

1/ Le principe général de la loi N°2010-1563 rappelle que les agents suivent les compétences transférées. Ils bénéficient d'une protection de leur emploi, de leur carrière et de leur rémunération et avantages lorsqu'ils sont transférés d'une collectivité vers un EPCI (Etablissement Public de Coopération Intercommunale), d'un EPCI vers un autre EPCI, ou lorsqu'ils sont réaffectés dans une commune.

2/ Le cas particulier de dissolution d'un EPCI. Après avis des commissions administratives paritaires, les personnels concernés sont répartis entre les communes membres constituant l'EPCI dissous. Le mode de répartition des emplois n'est pas explicité. Cela signifie que la ventilation des emplois et des agents est soumise à discussion entre les communes. La lucidité impose de rappeler là aussi que la suppression d'emploi est possible mais qu'elle oblige à la consultation du CTP et aux règles en vigueur de protection de l'emploi statutaire.

3/ Les cas de fusion EPCI, d'élargissement ou de rétrécissement des EPCI :

Lorsque toutes les compétences exercées par l'EPCI reprennent toutes celles exercées par la structure d'origine, les personnels sont transférés dans les mêmes conditions de statut et d'emploi. Le régime indemnitaires d'origine est considéré comme avantage acquis si l'agent y a intérêt. Attention, il n'en est pas de même pour l'organisation des horaires de travail, droit à congés etc… . Les non titulaires de droit public ou de droit privé sont transférés, dans les conditions de leur contrat. Un avis préalable des deux CTP compétents est obligatoire.

4/ Situation de transfert partiel des compétences :

4-1/ Cas où des compétences « reviennent » dans une commune

En application du principe émis dans la loi, les moyens et personnels doivent être réaffectés dans la commune

4-2/ Cas où les agents ne travaillent que partiellement dans un service ou une partie de service transféré

Il est proposé aux agents, qu'ils soient titulaires ou non, d'exercer leurs fonctions pour partie dans le service transféré. Dans la réalité, si l'agent refuse il sera mis à disposition d'office pour partie de sa fonction dans l'établissement bénéficiaire de la compétence transférée. Il sera alors sous l'autorité fonctionnelle du nouvel employeur. Dans ce cas, le CTP est consulté pour avis sur la convention de mise à disposition, qui doit définir toutes les conditions d'emploi.

5/ La mutualisation des services :

5-1 Cas d'une mise à disposition entre une commune et un EPCI

En fonction des missions, les personnels mis à disposition sont alors placés sous l'autorité fonctionnelle de l'employeur concerné. Les règles en vigueur sont celles explicitées dans le cas précédent (4-2)

5-2 Cas de la création de services communs : communes ou groupement de communes avec un EPCI

L'agent est mis à disposition de plein droit pour tout ou partie de son activité auprès de l'EPCI. L'article 66 de la loi du 16 décembre 2010 précise : « En fonction de la mission réalisée, les personnels des services communs sont placés sous l'autorité fonctionnelle du Maire ou sous celle du Président de l'établissement public ».

Cette situation risque d'être source de bien des difficultés à terme avec des droits très inégaux entre agents issus de collectivités différentes.

LES RISQUES ET COMMENT REAGIR

Des dizaines de milliers d'agents sont concernés par cette migration imposée pour le meilleur comme pour le pire. Dans un contexte difficile, de décisions plus ou moins autoritaires de l'Etat, nous risquons d'assister à des mariages forcés entre communes ou EPCI.. Ceux ci peuvent, à défaut de s'entendre, s'en tenir au minimum en matière de transfert de compétences, et restituer nombre de compétences optionnelles vers les communes. De même des intercommunalités peuvent être affaiblies financièrement par le départ de communes importantes vers de gros EPCI (Agglomération, Communautés urbaines, Métropoles…). Il est alors probable que ces intercommunalités amputées, ou tout du moins à potentiel fiscal affaibli, rencontrent des difficultés financières pour gérer les services et patrimoines communautaires. Des gros syndicats intercommunaux peuvent également être concernés par la désaffiliation de communes ou d'EPCI vers de gros EPCI , exerçant la même compétence (gestion des ordures ménagères, voirie etc..).

Les droits et acquis des agents vont être soumis à de fortes pressions. Il s'agit pour chacun comme pour les représentants syndicaux d'intervenir le plus tôt possible auprès des employeurs et des centres de gestion pour préserver les services publics locaux et tous les droits des agents titulaires et non titulaires.