

### III - RESSOURCES HUMAINES

#### Arrêtés de transfert du personnel au sein du nouvel EPCI : peuvent-ils être signés par les présidents des EPCI actuels avant le 31 décembre 2016 ?

Selon l'article L 5211-41-3 du CGCT, « l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes ».

Dans la mesure où la fusion se traduit par une substitution de personne morale, il est conseillé, comme indiqué par le CDG, à l'EPCI issu de la fusion de formaliser, dans un souci de bonne pratique, la nouvelle situation des personnels, par un arrêté individuel ou un avenant pour les contractuels. Cette substitution n'étant effective qu'à l'entrée en vigueur de l'arrêté de fusion, les arrêtés individuels ne pourront être valablement signés qu'après le 1<sup>er</sup> janvier 2017 et par le Président élu. La signature de ces arrêtés ne relève pas des actes conservatoires et urgents qui peuvent être signés par le Président par intérim.

#### L'adoption du nouvel organigramme.

Si l'EPCI issu de la fusion envisage une réorganisation de ses services, il devra attendre l'installation de son nouveau comité technique (CT) pour lui soumettre son projet de réorganisation. En effet, dans la mesure où la réorganisation est de nature à toucher tant l'organisation de l'administration concernée que ses conditions générales de fonctionnement, il convient de recueillir formellement l'avis du CT.

Par conséquent, il est utile d'anticiper les éventuelles conséquences de la fusion à venir dans l'organisation et le fonctionnement des instances consultatives au sein de l'EPCI issu de la fusion ( CAP, CT et CHSCT). Dans l'hypothèse où l'EPCI issu de la fusion devrait créer une des instances précitées, il est de bonne gestion de prévoir les opérations utiles à l'organisation des élections professionnelles au sein de l'EPCI fusionné afin de désigner dans les plus brefs délais possibles, après la fusion, les nouveaux représentants du personnel appelés à y siéger.

#### Mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) : Dans quel délai le RIFSEEP doit-il être mis en place

Le RIFSEEP s'appliquera à l'ensemble des corps de l'Etat, non exclus du dispositif, au plus tard le 1er janvier 2017. Cette date butoir n'est applicable qu'aux administrations relevant de la fonction publique d'Etat.

Au sein de la Fonction publique territoriale, deux situations différentes sont à prendre en compte :

- pour les agents bénéficiant de la PFR : en vertu du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, lorsque les agents bénéficiaient de la PFR, l'EPCI actuel est tenu d'instaurer le RIFSEEP dans la mesure où ce nouveau régime se substitue à la PFR depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. Cette mise en place doit être faite dans un délai raisonnable dont

l'appréciation relève du seul juge administratif. Afin de se prémunir, d'un éventuel blocage du trésorier et de toutes difficultés avec un agent lors de la fusion, il paraît utile que chacun des trois EPCI délibère sur ce point avant la fusion et de même que les arrêtés individuels d'attribution soient signés.

- pour les agents hors PFR : aucune date limite n'est fixée par les textes. Les collectivités ne sont pas tenues de mettre en place ce nouveau régime indemnitaire au 1er janvier 2017. Dès lors, les collectivités peuvent attendre que leur fusion soit effective avant de mettre en place le RIFSEEP de manière homogène sur leur nouveau territoire. Mais toute modification du régime indemnitaire des agents relevant d'un cadre d'emplois dont le corps équivalent de l'État bénéficie du RIFSEEP entraînera, par la suite, la mise en place de ce régime indemnitaire.

### **Harmonisation du régime indemnitaire**

Pour les agents transférés, le régime indemnitaire est maintenu de droit s'il est plus favorable à l'agent. Il est constitué par l'ensemble des primes et des indemnités visées par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et l'article 68 de la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996. Ce maintien à titre individuel porte sur le niveau de rémunération dont bénéficiait l'agent mais n'implique pas, au sein de l'EPCI issu de la fusion, le maintien des différentes primes et indemnités en vigueur dans les EPCI fusionnés. Ce dernier point fera l'objet d'un travail d'harmonisation, conditionné par deux éléments : l'impact financier et les conséquences en termes de management.

Les agents recrutés directement par le nouvel EPCI relèvent du régime indemnitaire éventuellement adopté par cet établissement.