

FICHE D'IMPACT DU TRANSFERT DES AGENTS DES EHPAD DE PALLUAU, ST ETIENNE DU BOIS ET FALLERON

En vertu de l'article L5211-4-1 du CGCT, le transfert de compétences d'une commune à un établissement public de coopération intercommunale entraîne le transfert du service ou de la partie de service chargé de sa mise en œuvre. Toutefois, dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier.

Les fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré en application de l'alinéa précédent sont transférés dans l'établissement public de coopération intercommunale. Ils relèvent de cet établissement dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

Les modalités du transfert prévu aux deux premiers alinéas du présent I font l'objet d'une décision conjointe de la commune et de l'établissement public de coopération intercommunale. Cette décision est prise après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets du transfert sur l'organisation et les conditions de travail, ainsi que sur la rémunération et les droits acquis des fonctionnaires et des agents territoriaux non titulaires concernés. La fiche d'impact est annexée à la décision. Les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités sociaux territoriaux compétents.

Le transfert peut être proposé aux fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré. En cas de refus, ils sont de plein droit et sans limitation de durée mis à disposition, à titre individuel et pour la partie de leurs fonctions relevant du service ou de la partie de service transféré, du président de l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale. Ils sont placés, pour l'exercice de cette partie de leurs fonctions, sous son autorité fonctionnelle. Les modalités de cette mise à disposition sont réglées par une convention conclue entre la commune et l'établissement public de coopération intercommunale.

Les agents transférés en vertu des alinéas précédents 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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Dans le cadre du transfert des EHPAD de Palluau, Saint Etienne du Bois et Falleron, tous les agents exercent la totalité de leurs fonctions dans le service transféré.

Les agents seront transférés de plein droit au 1^{er} janvier 2024 au sein du Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS), établissement public rattaché à la communauté de communes Vie et Boulogne. Le transfert est automatique et obligatoire. Le CIAS de Vie et Boulogne devient le nouvel employeur.

Leurs conditions de statut et d'emploi initiales sont maintenues. Les agents non titulaires de droit public ou privé conservent la nature de l'engagement (à durée déterminée ou indéterminée) en vigueur au moment du transfert. Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt. Les avantages collectivement acquis sont également maintenus, à titre individuel.

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale d'accueil. En pratique, il lui revient d'établir un nouvel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.

LES PRINCIPES RETENUS :

Aucun changement pour les agents transférés :

- Principe absolu du maintien des droits acquis (grade, échelon, ancienneté, régime indemnitaire, congés, droit à la formation, protection sociale complémentaire ...)
- Pas de changement de résidence : les agents resteront affectés dans leur EHPAD respectif.
- Pas de changement de fonction ou de mission

Sur le long terme, une démarche d'harmonisation « vers le haut » et de mutualisation sera certainement engagée :

- Harmonisation du temps de travail, droits aux congés (RTT, CET ...), droit à la formation, régime indemnitaire
- Mutualisation des services fonctionnels pour optimiser l'efficacité du service