RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
DU CANTAL

LA REFORME TERRITORIALE : LES CHANGEMENTS ATTENDUS SUR L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS

Avril 2016

Centre de Gestion de la Fonction Publique du Cantal
Village Entreprises – 14 Avenue du Garric – 15000 AURILLAC
Tél : 04 71 63 89 35 – www.cdg15@cdg15.fr

SOMMAIRE

Sommaire.....2

Glossaire… 3

Le contexte juridique de la réforme territoriale / introduction .....……..... .4

Le point sur les principales dispositions de la loi NOTRe…. .....……..... .6

Loi NOTRe conséquences sur le personnel…….…. .....……..... 11

Les mutualisations …….…. .....…….....18

La mise en œuvre des schémas de mutualisation…….… .....…….....19

Les étapes clés d'une démarche de mutualisation ……..… .....…….....33

Conduite du changement et outils de management …….… .....…….....35

Proposition de calendrier pour le volet organisationnel..… .....…….....40

Proposition de calendrier pour le volet opérationnel…..… .....…….....41

Annexes……44

- modèles d'actes
- modèles de questionnaires
- liste des dossiers à présenter au comité technique
- proposition de calendrier gestion des emplois fonctionnels
- proposition de calendrier des élections professionnelles

GLOSSAIRE

CGCT : code général des collectivités territoriales

CREPS : centre de ressources, d'expertise et de performance sportive

CTAP : conférence territoriale de l'action publique

CTEC : convention territoriale d'exercice concerté d'une compétence

SRDEII : schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation

SRADDT : schéma régional d'aménagement, de développement durable et d'égalité du territoire

SDCI : schéma départemental de coopération intercommunale

CONTEXTE JURIDIQUE DE LA REFORME TERRITORIALE
INTRODUCTION

Avec trois principaux volets :

- ✓ La loi n°2014-58 du 27 janvier 2014 dite MAPTAM (modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles) qui ouvrent aux collectivités de nouvelles possibilités pour organiser des actions communes et qui a permis le renforcement du statut des métropoles.

- ✓ La loi n°2015-29 du 16 janvier 2015 relative à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales. Elle réduit de 22 à 13 le nombre de régions.

- ✓ La loi n°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la république NOTRe qui vise à clarifier la répartition des compétences entre les collectivités territoriales et supprime la clause de compétence générale des régions et des départements.

La loi NOTRe renforce le rôle de la région en matière de développement économique : elle sera notamment responsable de la politique de soutien aux petites et moyennes entreprises et aux entreprises de taille intermédiaire et présenter un schéma régional de développement économique, d'innovation et d'internationalisation (SRDEII) qui fixera les orientations régionales pour une durée de cinq ans.
Elle aura également la charge de l'aménagement durable du territoire et devra rédiger un schéma régional d'aménagement durable du territoire (SRADDT) dans lequel figureront les orientations stratégiques en matière d'aménagement du territoire, de maîtrise et de valorisation de l'énergie.

Il est également prévu que les compétences des départements en matière de transport soient transférées à la région et plus précisément l'organisation des services non urbains, réguliers ou à la demande, à l'exclusion des services de transport spécial des élèves handicapés vers les établissement scolaires qui restent à la charge du département.

Le département est recentré sur les compétences de solidarité sociale et territoriale.

Par ailleurs, la loi vise à renforcer les intercommunalités, passant de 5 000 à 15 000 habitants, elles seront organisées autour de bassins de vie.
Toutefois, des dérogations pour les zones de montagne et les territoires peu denses seront possibles avec un seuil minimal à 5 000 habitants. En outre, les intercommunalités de 12 000 habitants au moins récemment constituées pourront être maintenues.
Le transfert obligatoire aux communautés de communes et aux communes d'agglomération des compétences communales en matière d'eau et d'assainissement est reporté au 1er janvier 2020.

Dans le même temps, l'article 33 II de la loi NOTRe prévoit, d'une part, que les schémas de coopération intercommunales (SDCI) redéfinissant la nouvelle carte intercommunale sur la base de ces nouvelles règles devront être arrêtés avant le 31/03/2016.

Et d'autre part, l'article L 5211-39-1 du CGCT issu de la loi du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales, impose aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre d'élaborer un schéma de mutualisation des services avant le 31/12/2015, cette échéance à été confirmée par les dispositions de l'article 74 de la loi NOTRe.

Ainsi, la réforme territoriale met à la fois en lumière des projets de fusion et/ou de transformation de collectivités qui soulèvent la question du lien entre les notions de « transfert » et de « mutualisation ».

Alors que la première sous entend un dessaisissement de la commune au profit de la communauté, la seconde est synonyme de partage, d'une mise en commun.

A titre d'exemple, si la compétence voirie est transférée à la communauté, les communes ne pourront plus intervenir dans ce domaine en vertu du principe d'exclusivité.
A l'inverse du service commun où il y a partage des moyens humains de chacun sans dessaisissement des collectivités.

La différence est importante et il y a souvent des confusions entre ces deux notions.

LE POINT SUR LES PRINCIPALES DISPOSITIONS DE LA LOI NOTRE

A/ LA RATIONALISATION DES COMPETENCES ET DES MODALITES DE L'ACTION COMMUNE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES

1° La suppression de la clause de compétence générale et ses effets pour les régions et les départements

Elle trouvait son fondement juridique dans les articles L 3211-1 et L 4221-1 du CGCT et supposait la réunion de deux conditions cumulatives : la présence d'un intérêt public local et l'absence d'une compétence exclusive relevant d'une autre entité.

Afin de clarifier l'action administrative française, la clause de compétence générale est supprimée pour les régions et départements.
Afin de savoir si la région ou le département peuvent intervenir, il convient donc de rechercher si un texte lui attribue la compétence.

De manière transitoire, l'article 133 de la loi NOTRe prévoit que *« sauf dispositions contraires, l'exécution des engagements juridiques, financiers ou budgétaires pris par les départements et par les régions avant la date de la publication de la présente loi en dehors des compétences que la loi leur attribue se poursuit jusqu'au 31/12/2015 ».*

Le bloc communal conserve la clause de compétence générale et la possibilité d'intervenir sur tous les sujets d'intérêt local lorsque la compétence en question n'a pas été attribuée à une collectivité relevant d'une autre catégorie à titre exclusif (L 2121-9 CGCT).

2° L'évolution du périmètre des compétences des collectivités

Les régions : développement économique et aménagement du territoire, transports publics non urbains et interurbains, décentralisation du CREPS et peuvent se porter candidates à la reprise des ports départementaux.

Les départements : mise en œuvre de toute aide ou action relative à la prévention ou à la prise en charge des situations de fragilité, de développement social, l'accueil des jeunes enfants, l'autonomie des personnes et l'accès aux droits et services des publics dont il a la charge ».

3° Les modalités de l'action commune

→ **Les compétences partagées car transversales** :

- ✓ Article 104 de la loi NOTRe : culture, sport, tourisme, promotion des langues régionales et de l'éducation populaire
- ✓ L 1425-1 CGCT aménagement numérique
- ✓ L 211-7 Code de l'environnement, le domaine de l'eau et des milieux aquatiques relève de toutes les collectivités à l'exception de la compétence « gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations » qui est confié exclusivement aux communes.

→ **Les compétences à chef de file :**

Dans le cadre de la CTAP (conférence territoriale de l'action publique), est désignée une collectivité chef de file, pour les compétences listées à l'article 1111-9 du CGCT dont l'exercice nécessite le concours de plusieurs collectivités ou groupements.
Il lui appartient d'élaborer un projet de convention dite convention territoriale d'exercice concerté d'une compétence (CTEC) qui est examiné par la CTAP dans les conditions prévues par son règlement intérieur, les dispositions de ce type de convention ne sont opposables qu'aux seules collectivités ou établissements publics signataires.

→ **Les délégations de compétences :**

Entre collectivités territoriales : l'article L 1111-8 du CGCT prévoit la possibilité de délégations de compétences entre une collectivité territoriale et une autre collectivité qui ne relève pas de la même catégorie ou un EPCI à fiscalité propre, d'une compétence dont elle est attributaire, qu'il s'agisse d'une compétence partagée ou exclusive.

« Une collectivité territoriale peut déléguer à une collectivité territoriale relevant d'une autre catégorie ou à un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre une compétence dont elle est attributaire.
Les compétences déléguées en application de l'alinéa précédent sont exercées au nom et pour le compte de la collectivité territoriale délégante.
Cette délégation est régie par une convention qui en fixe la durée et qui définit les objectifs à atteindre et les modalités du contrôle de l'autorité délégante sur l'autorité délégataire. Les modalités de cette convention sont précisées par décret en Conseil d'Etat ».

Toutefois, il est impossible de prévoir qu'un EPCI à fiscalité propre délègue à une collectivité territoriale une de ses compétences et les subdélégations entre collectivités ne sont pas autorisées.

⚠ **les délégations de compétence en matière économique obéissent à un régime juridique spécifique.**

Les délégations de compétences sont également prévues entre l'Etat et les collectivités territoriales.

4° une nouvelle répartition des compétences entre l'EPCI à fiscalité propre et ses communes membres

Quel est l'impact de la loi NOTRe sur les compétences obligatoires et les compétences optionnelles des communautés de communes (art. 64) et des communautés d'agglomération (art. 66) ?

Dorénavant, la communauté de communes exerce de plein droit en lieu et place des communes membres, les compétences suivantes :

- Les actions de développement économique dans les conditions prévues à l'article L. 4251-17 ; création, aménagement, entretien et gestion de zones d'activité industrielle, commerciale, tertiaire, artisanale, touristique portuaire ou aéroportuaire ; politique locale du commerce et soutien aux activités commerciales d'intérêt communautaire ; promotion du tourisme dont la création d'offices de tourisme.
- L'aménagement, l'entretien et la gestion des aires d'accueil des gens du voyage.
- La collecte et le traitement des déchets des ménages et déchets assimilés.

A cela, il faut y ajouter :
- L'assainissement ;
- L'eau.

Ces deux compétences peuvent faire l'objet d'un transfert optionnel dès aujourd'hui et jusqu'au 1er janvier 2020, date à laquelle ce transfert deviendra obligatoire.

Enfin, concernant les compétences optionnelles, les EPCI à fiscalité propres assurent désormais :

La création et la gestion des maisons de services au public (art. 27-2 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000).

Quel est le délai de mise en conformité des compétences exercées par les communautés de communes et les communautés d'agglomération (art. 68) ?

Les EPCI à fiscalité propre existants à la date de publication de la loi NOTRe, doivent se mettre en conformité avec les dispositions relatives à leurs compétences, selon la procédure définie aux articles L. 5211-17 et L. 5211-20 du CGCT, avant le 1er janvier 2017 ou pour les compétences relatives à l'eau et à l'assainissement avant le 1er janvier 2018.
Si une communauté de communes ou une communauté d'agglomération ne s'est pas mise en conformité avant ces dates, elle devra exercer l'intégralité des compétences prévues aux articles L. 5214-16 et L. 5216-5 dudit code.
Le(s) préfet(s) concernés procèderont à la modification nécessaire de leurs statuts dans les six mois suivant cette date.

B/ L'ACHEVEMENT DE LA CARTE INTERCOMMUNALE

1 ° Quel est le nouveau seuil d'un établissement intercommunal à fiscalité propre (art. 33 I) ?

Depuis la publication de la loi NOTRe, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre (EPCI à fiscalité propre) regroupent au moins 15 000 habitants (au lieu de 5 000 habitants).

Toutefois, ce seuil propose des dérogations, sans pour autant autoriser les regroupements inférieurs à 5 000 habitants, lorsque :

- ✓ Le projet d'EPCI à fiscalité propre a une densité démographique inférieure à la moitié de la densité nationale, au sein d'un département dont la densité est inférieure à la densité nationale *(la densité moyenne en France était de 117 hab / km2 selon l'INSEE en 2014) ;*
- ✓ Le projet d'EPCI à fiscalité propre présente une densité démographique inférieure à 30 % de la densité nationale ;
- ✓ Le projet d'EPCI à fiscalité propre comprend une moitié au moins de communes situées dans une zone de montagne ;
- ✓ Le projet d'EPCI à fiscalité propre inclut la totalité d'un EPCI à fiscalité propre de plus de 12 000 habitants issu d'une fusion intervenue entre le 1er janvier 2012 et le 8 août 2015.

2° Quelle est la date butoir pour la définition des schémas départementaux de coopération intercommunale (art. 33 II)?

A l'exception des départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne, les schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) devront être arrêtés avant le 31 mars 2016.

3° Quelle est la procédure de création d'un EPCI à fiscalité propre (art. 35 I) ?

Dès la publication du schéma départemental de coopération intercommunale et jusqu'au 15 juin 2016, le Préfet définit par arrêté, tout projet de périmètre (création) d'un EPCI à fiscalité propre.

L'article 35 précise que le représentant de l'Etat dans le département peut définir un projet de périmètre ne figurant pas dans le schéma.

Toutes les conditions de création sont celles citées à l'article L. 5210-1-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) avec l'avis nécessaire de la commission départementale de la coopération intercommunale (CDCI).
A défaut d'accord des communes, le préfet de département peut créer l'établissement par décision motivée après avis favorable de la CDCI si le projet ne figure pas dans le schéma.
Le 31 décembre 2016 est la date limite pour publier l'arrêté du représentant de l'Etat visant la création de l'EPCI.
L'arrêté peut également porter sur les compétences exercées par le futur EPCI à fiscalité propre dans le respect de sa catégorie.
A défaut d'accord sur les compétences exercées, les communes membres disposent d'un délai de six mois à compter de la création de l'EPCI pour délibérer sur les transferts proposés.

4° Quelles sont les autres marges de manœuvre du préfet ?

Dans les mêmes conditions que pour la création d'un EPCI, le Préfet a jusqu'au 15 juin 2016 pour modifier le périmètre d'un EPCI, que le projet soit prévu ou non dans le schéma de coopération intercommunale.
Enfin, le Préfet peut également décider de la fusion de deux EPCI dont l'un au moins est à fiscalité propre.

5° Quelle est la procédure de dissolution d'un syndicat de communes ou d'un syndicat mixte (art. 40) ?

Dans le cadre de la mise en œuvre du SDCI, le Préfet peut proposer, entre la publication du schéma qui a lieu au plus tard le 31 mars 2016 et le 15 juin 2016, la dissolution de tout syndicat de communes ou syndicat mixte.

Il peut aussi soumettre une dissolution de syndicats non prévue dans ce schéma.

Pour cela, le préfet notifie son intention de dissoudre l'établissement au président du syndicat et recueille l'avis du conseil syndical ainsi que celui de chacun des membres. A compter de la notification, l'organe délibérant dispose de 75 jours pour se prononcer.

A défaut d'accord des membres du syndicat, le Préfet peut mettre fin à l'exercice des compétences ou à la dissolution du syndicat.

Cette même procédure est possible pour la modification du périmètre d'un syndicat ou pour la fusion de syndicats par le représentant de l'Etat.

Mesure à confronter avec l'article L5111-1 qui maintien la possibilité aux collectivités territoriales de s'associer pour l'exercice de leurs compétences en créant des organismes publics de coopération, sont cités les syndicats mixtes.

6° Dans quelle mesure est prononcé le retrait d'un des membres d'un syndicat mixte ouvert (art. 69) ?

Lorsque la participation d'un EPCI ou d'une commune à un syndicat est devenue sans objet ou à la suite d'une modification de la règlementation, ces derniers peuvent solliciter auprès du Préfet un retrait de ce syndicat.
Ce retrait est prononcé par arrêté dans un délai de deux mois à compter de la demande de retrait du syndicat.

LOI NOTRe : CONSEQUENCES SUR LE PERSONNEL

1° La répartition des agents

Quelles sont les conséquences du retrait d'une commune ou d'une dissolution d'EPCI sur le personnel (art. 35 IV) ?

→ En cas de retrait de plusieurs communes d'un EPCI, l'arrêté de modification de périmètre peut prévoir la répartition des agents entre l'EPCI en question et les EPCI que rejoignent les communes retirées.
Les agents relèvent de leur établissement d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui étaient les leurs.
Une convention définissant les modalités de répartition doit être signée entre l'EPCI d'origine et les EPCI d'accueil au moins un mois avant le retrait **et après avis des deux comités techniques.**
A défaut d'accord, le préfet fixe les modalités de répartition par arrêté.

→ En cas de dissolution d'un EPCI, les agents sont répartis entre les EPCI et les communes reprenant les compétences exercées.
Les agents relèvent de leur commune ou de leur établissement d'accueil dans les conditions de statut et d'emploi qui étaient les leurs.
Une convention définissant les modalités de répartition doit être signée entre l'EPCI dissous et les communes et EPCI d'accueil, au moins un mois avant le retrait et **après avis des comités techniques de chacun.**
A défaut d'accord, le préfet fixe les modalités de répartition par arrêté.
Les articles du CGCT, L. 5111-7 (sur l'indemnité de mobilité notamment) et L. 5111-8 (sur les obligations de formation en cas de reclassement) leur sont applicables.

Le point sur l'indemnité de mobilité : en cas de changement de lieu de travail imposé : l'article 69-1 de la loi MAPAP a introduit dans le CGCT un nouvel article L5111-7 visant à sécuriser la situation des agents dont l'employeur change du fait de la transformation de l'EPCI qui les emploie. Il prévoit la possibilité du versement par la collectivité ou l'établissement d'accueil d'une indemnité de mobilité dans la fonction publique territoriale.
Deux décrets du 30/07/2015 (n°2015-933 et 2015-934) fixent les modalités de versement ainsi que les plafonds de cette indemnité et la notice du JO indique que les agents concernés sont les agents titulaires et non titulaires.

L'indemnité **peut** être versée sous réserve que les conditions suivantes soient cumulativement remplies :

- ✓ Un changement d'employeur découlant d'une réorganisation mentionnée à l'article L5111-7 du CGCT
- ✓ Un changement de lieu de travail **indépendamment** de la volonté de l'agent consécutif au changement d'employeur
- ✓ Un allongement de la distance entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail (20 km au moins en l'absence de déménagement et 90 dans le cas contraire)
- ✓ Une délibération de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil prise après avis du CT déterminant les montants de l'indemnité dans la limite des plafonds fixés par décret.

L'indemnité est versée au plus tard dans l'année qui suit la nouvelle affectation de l'agent. L'employeur est fondé à en demander le remboursement si l'agent quitte son nouveau lieu de travail avant un délai qu'il fixe après avis du CT (1 an maximum).

2° Analyse différentes situations

a/ les agents de l'Etat

- ✓ **Les fonctionnaires :**

Dans l'hypothèse où ils sont employés dans des services qui participent à l'exercice de compétences de l'Etat transférées aux collectivités territoriales, ces agents sont mis à disposition auprès de l'autorité territoriale.

Dans un délai de deux ans à compter de la publication des décrets fixant les transferts définitifs de service, un droit d'option leur est offert pour choisir d'intégrer définitivement le statut de fonctionnaire territorial ou conserver celui de fonctionnaire de l'Etat.

→ si option fonctionnaire territorial : intégration dans le cadre d'emploi de la FPT / CNRACL

→ si option fonctionnaire d'Etat : détachement auprès de la collectivité territoriale sans limitation de durée avec la possibilité d'être intégré à tout moment dans la FPT.

Concernant les avantages individuellement acquis par le fonctionnaire en matière indemnitaire, il s'agit d'une simple faculté de la collectivité de les conserver s'ils sont plus favorables.

- ✓ **Les agents non titulaires :**

Ils deviennent des agents non titulaires de la collectivité territoriale et conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Il y a reprise des services antérieurement accomplis pour le compte de l'Etat.

b/ les agents territoriaux

Cas du transfert

- ✓ **Fonctionnaires et agents non titulaires exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré à un EPCI (L5211-4 CGCT)**

- Modalités prévues par décision conjointe de la commune et de l'EPCI après avis des CT et 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, celle-ci est annexée à la décision.
- Transfert des agents qui relèvent de l'EPCI dans les conditions d'emploi et de statut qui sont les leurs (conservation s'ils y ont intérêt du régime indemnitaire et des avantages collectivement acquis de l'article 111)
- indemnité de mobilité qui peut être versée par la collectivité d'accueil selon les modalités prévues par décret (cf supra).

- ✓ **<u>Fonctionnaires et agents non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service transféré</u>**

- Le transfert est proposé
- En cas de refus, l'agent est mis à disposition, à titre individuel et sans limitation de durée pour la partie des fonctions relevant du service transféré. Les modalités de la mise à disposition sont fixées par la convention entre la commune et l'EPCI.

⚠ il est à noter que dans le cadre d'une bonne organisation du service, l'article L5211-4-1 prévoit qu'une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences à raison du caractère partiel de ce dernier.
Dans ce cas, les services de la commune sont en tout ou partie mis à disposition de l'EPCI auquel la commune adhère pour l'exercice des compétences de celui-ci.

Cas de la restitution par l'EPCI d'une compétence aux communes membres :

- ✓ **Il est mis fin de plein droit à la mise à disposition des fonctionnaires et agents non titulaires**

- le fonctionnaire qui ne peut pas être affecté dans son administration d'origine aux fonctions qu'il occupait reçoit, après avis de la CAP compétente, une affectation sur un emploi que son grade lui donne vocation à occuper.
- l'agent non titulaire reçoit, après avis de la commission consultative compétence, une affectation sur un poste de même niveau de responsabilités

- ✓ Pour les agents qui ont été transférés au sein de l'EPCI pour la totalité de leurs fonctions, les conséquences de la restitution de la compétence sont décidées d'un commun accord par convention conclue entre l'EPCI et les communes membres.
  La convention est soumise pour avis aux CT de l'EPCI et des communes membres et elle est ensuite notifiée aux fonctionnaires et aux agents non titulaires, après avis, de la CAP ou CCP compétente.
  A défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels dans un délai de trois mois à compter de la restitution des compétences, le Préfet fixe cette répartition par arrêté.
  Les agents sont transférés aux communes en application de la convention ou de l'arrêté de répartition dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs.

- ✓ Pour les agents qui ont été transférés à l'EPCI pour partie seulement de leurs fonctions, ils reçoivent une affectation au sein de l'EPCI qui correspond à leur **<u>grade</u>** ou à leur niveau de responsabilité.

<u>C/ Les situations particulières</u>

- ✓ **Cas des agents en position de détachement au moment du transfert de compétences**

Le détachement étant prononcé entre deux personnes publiques nommément désignées, il semble que la substitution d'employeur entraînée par le transfert nécessite de procéder à un nouveau détachement entre l'administration d'origine et la collectivité d'accueil.

- ✓ **Cas des agents en disponibilité**

L'agent en disponibilité n'est pas transféré car la condition requise selon laquelle il doit exercer ses fonctions dans le service transféré n'est pas remplie (CAA de Marseille 11/10/2011 req n°09MA02601).
La collectivité ne saurait voir sa responsabilité engagée en ne transférant pas l'agent.

- ✓ **Cas des agents en congés de maladie (CMO, AT, MP, CLM, CLD)**

Les agents sont transférés, l'agent en congé maladie ne perd pas son emploi d'affectation et doit en principe, retrouver cet emploi lorsqu'il est apte à reprendre ses fonctions (CE n°369533 du 10/10/2014).

- ✓ **Cas des agents en congé parental**

Les agents sont transférés car même s'il est placé hors de son administration ou service d'origine pour élever son enfant, son emploi ne devient pas vacant pour autant. En effet, une des modalités de retour à l'emploi à la fin d'une période de congé parental est la réintégration sur son dernier emploi (article 34 du décret n°86-68 du 13/01/1986).
De ce fait, l'agent garde un lien avec sa collectivité.

- ✓ **Cas des agents sanctionnés par l'ancien employeur**

Le transfert des agents entraîne le transfert de leur passif et la nouvelle entité se substitue à l'ancienne dans tous les actes. En revanche, si la nouvelle collectivité ne souhaite pas sanctionner, elle doit prendre un arrêté de retrait.

- ✓ **Cas des agents transférés en congés pour accident de service**

La nouvelle collectivité employeur est tenue de verser les traitements dus à l'agent mais également le remboursement des frais médicaux. Toutefois, elle pourra engager une action récursoire envers la commune auprès de laquelle s'est produit l'accident de service (QE AN n°49125 du 22/07/2014).

- ✓ **Les services faits par les agents non titulaires dans l'ancienne entité sont assimilés dans la nouvelle**

3° Le sort des acquis

Quels sont les acquis des agents lorsqu'ils changent d'employeur dans le cadre de la loi NOTRe (articles L. 5111-7 et L. 5111-8 du CGCT) ?

En cas de création, modification de périmètre, fusion d'un EPCI, retrait d'une commune ou tout autre changement prévu par la Vème partie du Code général des collectivités territoriales consacrée à la coopération intercommunale, les agents se voient garantir un certain nombre de droits à savoir :

- ✓ Leur régime indemnitaire individuel s'ils y ont intérêt;
- ✓ Leurs avantages acquis en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 (13ème mois...) ;
  - → ***Ainsi, en cas de transfert, les agents se verront maintenir leurs anciennes primes instituées par la délibération de leur ancienne collectivité (article L5211-5 du CGCT) toutefois, ce n'est pas le montant de la prime qui est maintenu pour l'agent mais l'octroi de la prime selon les conditions définies par la délibération en vigueur. La modulation du montant individuel de la prime demeure possible selon les critères de la délibération.***
- ✓ Le versement d'une indemnité de mobilité définie en détails dans le décret n° 2015-933 du 30 juillet 2015, sous réserve d'une délibération de la collectivité ou de l'établissement public d'accueil
- ✓ Leur protection sociale complémentaire, d'ailleurs l'article 117 de la loi NOTRe modifie l'article L5111-7 du CGCT qui dispose qu'en cas de transfert, les agents continuent à bénéficier des mêmes garanties dont notamment une participation identique à ce qu'ils bénéficiaient dans leur ancienne structure.
  Toutefois, comme pour le régime indemnitaire, la collectivité d'accueil peut délibérer pour harmoniser la participation à la protection sociale, dans ce cas, les agents perdent le bénéfice de l'ancien système au profit du nouveau.

De plus, l'agent pourra également disposer d'un certain nombre de formations destinées à favoriser son reclassement au sein de la nouvelle entité.

Tableau récapitulatif :

	Acquis	**Non acquis**
NBI		X*
Logement de fonction		X
Véhicule de fonction		X
Régime indemnitaire	L5111-7 CGCT	
Protection sociale complémentaire	L5111-7 CGCT	
Temps de travail		X
CET	X	

* Toutefois si les agents continuent à remplir les conditions d'octroi de la NBI dans la nouvelle structure celle-ci est maintenue.

→ En ce qui concerne la question des tableaux d'avancement, il est recommandé que les intercommunalités existantes en 2015 n'établissement pas de tableaux d'avancement de grade pour 2016.

Il apparaît préférable de laisser une marge d'appréciation à la nouvelle entité et donc de lui laisser l'opportunité d'établir son propre tableau.

4° Le sort des contrats « risque statutaire »

Les nouvelles entités vont devenir titulaires des contrats avec plusieurs assureurs sur le risque statutaire, elles vont donc avoir des garanties et franchises différentes.
Cette organisation permet à la nouvelle collectivité de bénéficier d'un contrat d'assurance dès le jour de sa création sans avoir à lancer sa propre procédure de mise en concurrence, toutefois, une telle situation ne pourra perdurer et devra être harmonisée, dans ce cas, il faudra veiller à actionner les clauses de résiliation.

5° Les emplois fonctionnels

Quelles sont les conséquences de la fusion d'EPCI pour les agents occupant un emploi fonctionnel (art. 114 VIII) ?

Lorsque deux EPCI à fiscalité propre fusionnent, l'agent occupant l'emploi de directeur général des services (DGS) de l'établissement regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels du nouvel EPCI à fiscalité propre et au plus tard 6 mois après la fusion.

Les DGS des autres établissements publics seront maintenus en qualité de directeurs généraux adjoints (DGA) dans les mêmes délais.
Les anciens DGA ainsi que les directeurs généraux des services techniques sont eux aussi maintenus en qualité de DGA, toujours jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels du nouvel EPCI à fiscalité propre et au plus tard 6 mois après la fusion.
A la date de la délibération créant les emplois, tous les agents détachés sur un emploi fonctionnel seront déchargés de fonctions, en application des dispositions de droit commun imposées par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.
De plus, à la même date, les agents recrutés directement par le biais de l'article 47 de la loi n° 84-53 seront licenciés et auront droit à une indemnité de licenciement définie à l'article 43 du décret n° 88-145.

***Remarque** :*
Le maintien implique une continuité de la situation antérieure de l'agent dans son emploi fonctionnel.
En d'autres termes, en cas de changement de stratification démographique de l'EPCI, il n'est pas possible de placer les agents sur de nouvelles grilles indiciaires.

6° Le cas de la commune nouvelle

Quelles sont les conséquences de la création d'une commune nouvelle pour les agents occupant un emploi fonctionnel (article 114 VIII) ?

Lors de la création d'une commune nouvelle, l'agent occupant l'emploi de DGS de la commune regroupant le plus grand nombre d'habitants est maintenu dans ses fonctions jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle et au plus tard 6 mois après la création.
Les DGS des autres collectivités seront maintenus en qualité de directeurs généraux adjoints (DGA) dans les mêmes délais.
Les anciens DGA ainsi que les directeurs généraux des services techniques et directeurs des services techniques sont eux aussi maintenus en qualité de DGA, toujours jusqu'à la date de la délibération créant les emplois fonctionnels de la commune nouvelle et au plus tard 6 mois après la création.

A la date de la délibération créant les emplois, tous les agents détachés sur emplois fonctionnels seront déchargés de fonctions, en application des dispositions de droit commun imposées par l'article 53 de la loi n° 84-53 du 23 janvier 1984, sauf en ce qui concerne le délai de 6 mois.

De plus, à la même date, les agents recrutés directement par le biais de l'article 47 de la loi n° 84-53 du 23 janvier 1984 seront licenciés et auront droit à une indemnité de licenciement définie à l'article 43 de la loi n° 88-145 du 15 février 1988.

7° Quid des instances de dialogue social après la fusion

Si les anciennes structures intercommunales étaient affiliées au Centre de Gestion leurs CAP restent après de cet établissement.

Pour les autres, aucune continuité n'est prévue par la loi NOTRe.

Aussi, il est préconisé que soient organisées au plus vite de nouvelles élections professionnelles.

Dans cette attente et afin de conserver une certaine continuité de la collectivité, il pourrait être envisagé de maintenir les trois organismes (CAP, CT et CHSCT) dans les mêmes mesures que celles prévues pour la fusion des régions à savoir :

les CT compétents sont composés des CT des EPCI existants au 31/12/2015 qui siègent en formation commune.

LES MUTUALISATIONS

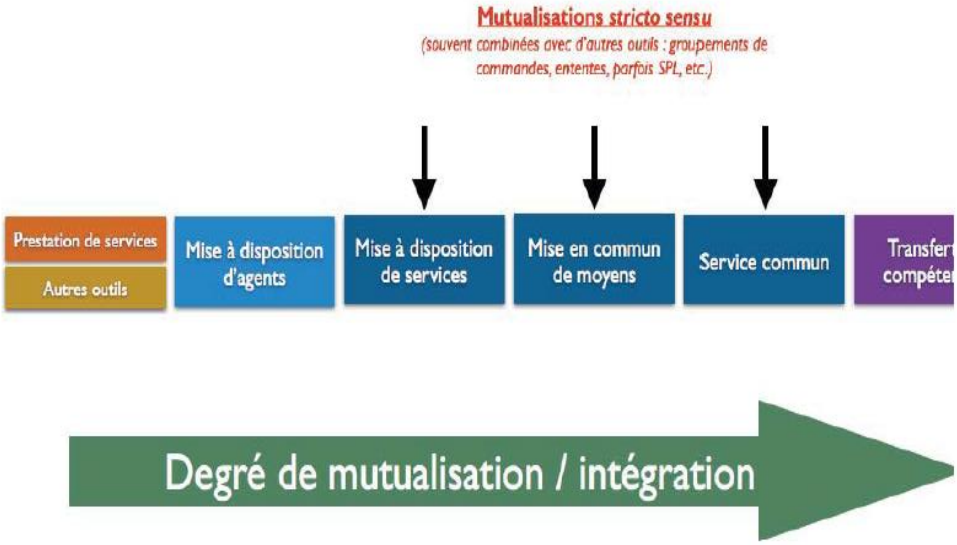
La mutualisation revêt différentes formes correspondant à divers niveaux d'intégration, pouvant aller jusqu'aux transferts de compétences nous l'avons vu.

Nous avons choisi de différencier ceux-ci car ils impliquent un transfert total à la communauté des moyens nécessaires à l'exercice des compétences concernées.

Il ne s'agit donc plus vraiment de mutualisation car, dans ce cadre, l'action de la communauté se substitue à celle des communes et n'est plus partagée.

Les mises à disposition et les services communs correspondent à un niveau d'intégration intermédiaire. Elles impliquent le partage de l'autorité hiérarchique et à ce titre, ces deux logiques sont au cœur de la philosophie de mutualisation des services.

Les mises à disposition de services sont réalisées dans le cadre de compétences transférées à la communauté tandis que les services communs encadrent des mutualisations de service hors compétences, soit principalement des services fonctionnels ou transversaux. Les prestations de service en sont la forme la moins intégrée : elles consistent en un service rendu par la communauté au bénéfice d'une ou plusieurs de ses communes membres ou inversement.



LA MISE EN ŒUVRE DES SCHEMAS DE MUTUALISATION

La mutualisation des services apparaît comme une nécessité dans un contexte de maîtrise de la dépense publique locale, elle est fortement dépendante de la dynamique intercommunale elle-même mais, dans le même temps, le contexte incertain de mutation territoriale ainsi que les perspectives d'extension de périmètres des intercommunalités agissent comme un frein et retardent les projets de mutualisation.

La plupart des schémas traduisent des initiatives dans les domaines de la gestion ou de l'organisation qui sont majoritairement peu ou pas articulées avec un projet de territoire.

L'article L 5211-39-1 du CGCT complété par l'article 74 de la loi du 7 août 2015 prévoit que les intercommunalités dotées d'une fiscalité propre devaient adopter avant le 31/12/2015 un rapport relatif aux mutualisations de services, avec deux principaux volets dans ce rapport :

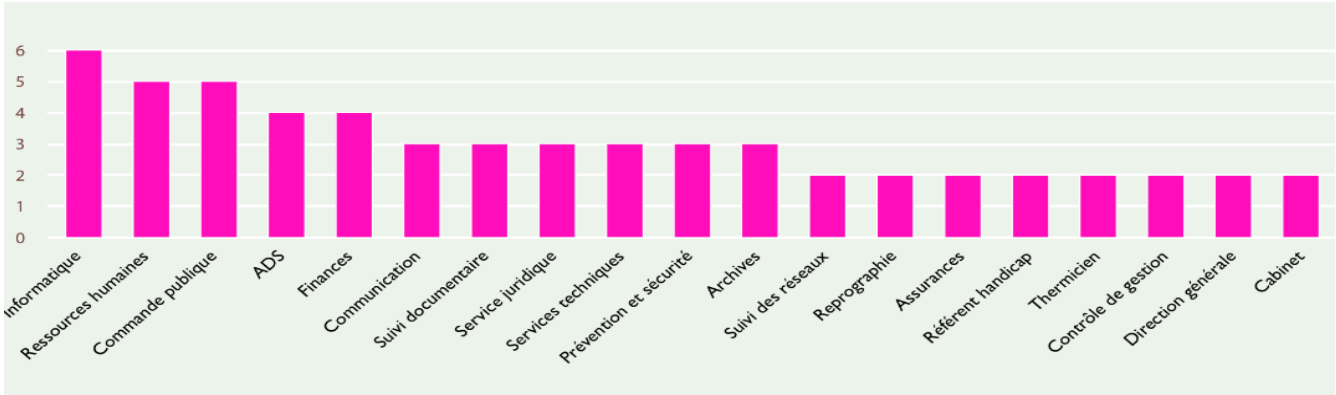
- ✓ Un état des lieux qui servira notamment de base pour calculer l'impact de la mutualisation sur les effectifs du bloc local et sur les dépenses de personnels ;

- ✓ Un aspect prospectif visant à redéfinit des pistes de mutualisation et définir leur impact financier

Les mutualisations constituent :

- ✓ un levier pour renforcer et diversifier la gamme des services publics ;
- ✓ un vecteur d'équilibre et de structuration du territoire ;
- ✓ une prise de relais.

PISTES DE MUTUALISATION CONCERNANT LA CRÉATION DE SERVICES COMMUNS DANS LES SCHÉMAS DE MUTUALISATION



Source rapport ADCF, CNFPT, FNCDG « la dimension RH des schémas de mutualisation » décembre 2015

Les principaux services mutualisés dans les EPCI :

- ✓ Entretien des bâtiments (16%)
- ✓ Systèmes d'information (13%)
- ✓ DGS (12%)
- ✓ Marchés publics (11%)
- ✓ RH (11%)

A / LE CADRE JURIDIQUE

Prévus par la loi de réforme des collectivités territoriales en 2010, ces schémas visent à améliorer l'organisation des services en supprimant les doublons, en réalisant des économies d'échelle notamment par les groupements de commande.

Le CGCT ne comporte pas de définition juridique des mutualisations, au-delà du transfert de compétences des communes vers les EPCI, les mutualisations peuvent prendre plusieurs formes différentes :

- ✓ Un partenaire met ses moyens au service des autres (mise à disposition de services ou d'équipements) ;
- ✓ Une action est effectuée de manière coordonnée par deux ou plusieurs partenaires (groupement de commandes) ;
- ✓ Un partenaire confie à un autre le soin de réaliser une mission pour lui (prestation de service) ;
- ✓ Un des partenaires crée en son sein un service commun qui intervient pour toutes les autres collectivités

La loi dite « MAPTAM » du 27 janvier 2014 n'ayant pas supprimé les possibilités de mutualisation ascendante, il existe deux grandes configurations de mises à disposition de services :

- ✓ **La mutualisation ascendante en cas de transfert partiel de compétences à la communauté** :

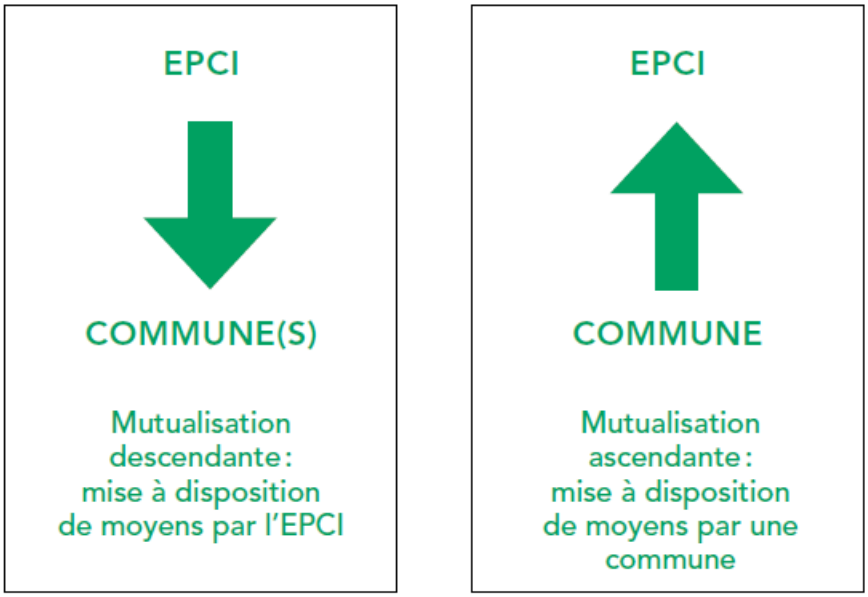
Depuis la loi du 16 décembre 2010, « dans le cadre d'une bonne organisation des services, une commune peut conserver tout ou partie du service concerné par le transfert de compétences, à raison du caractère partiel de ce dernier ».

Dans ce cas, l'article L. 5211-4-1 II du CGCT prévoit que « ces services sont en tout ou partie mis à disposition de l'EPCI auquel la commune adhère pour l'exercice des compétences de celui-ci ».
La mutualisation ascendante est possible uniquement lorsqu'une compétence a été partiellement transférée à la communauté (ex : un transfert d'une partie seulement de la voirie des communes membres du fait de la définition d'un intérêt communautaire).

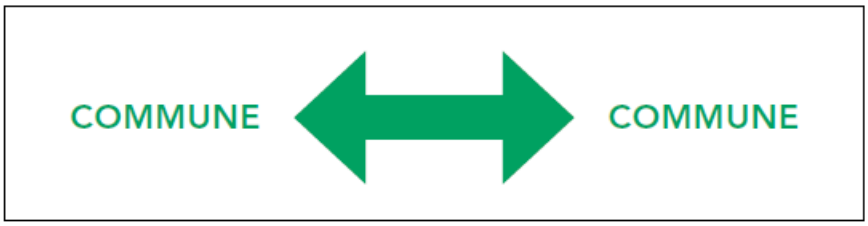
- ✓ **la mutualisation descendante : « les services d'un EPCI peuvent être en tout ou partie mis à disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, lorsque cette mise à disposition présente un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services » (L. 5211-4-1 III du CGCT).**

Ainsi, un EPCI - à fiscalité propre peut mettre à la disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, un ou plusieurs services communautaires,« dans le cadre d'une bonne organisation des services ».

MUTUALISATION VERTICALE



MUTUALISATION HORIZONTALE



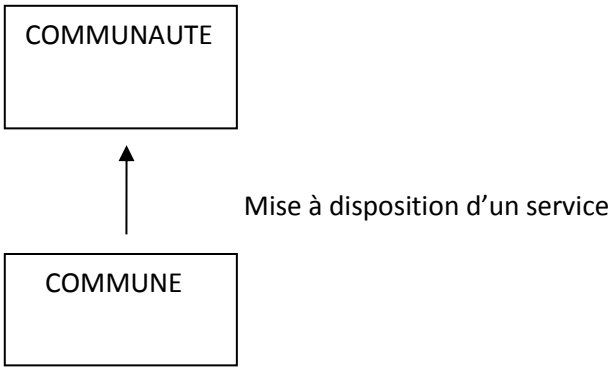
	Objet	2 communes ou plus	1 EPCI A FP et toutes ses communes	1 EPCI A FP et certaines de ses communes	2 EPCI A FP ou plus	1 EPCI à FP et syndicat ou EP	D'autres acteurs du bloc communal
Mise à disposition individuelle (articles 61 à 63 de la loi du 26 janvier 1984)	Mise à disposition d'un agent d'une entité au profit d'une autre	X	X	X	X	X	X
Mise à disposition de service au sein d'un EPCI (articles L 5211-4-1 et L 5215-30)	Mise à disposition ascendante ou descendante (dans le cadre de transferts de compétences et sous certaines conditions)		X	X			
Mise à disposition de service d'un syndicat mixte (article L5721-9)	Mise à disposition ascendante ou descendante					X	X
Service commun (L 5211-4-2)	Constitution d'un service commun au sein de l'EPCI pour effectuer certaines missions (en dehors des transferts de compétence)		X	X		X	
Mise en commun de moyens (L5211-4-3)	Acquisition de biens par l'EPCI à FP qui les partage avec ses communes		X	X			

	Objet	2 communes ou plus	1 EPCI A FP et toutes ses communes	1 EPCI A FP et certaines de ses communes	2 EPCI A FP ou plus	1 EPCI à FP et syndicat ou EP	D'autres acteurs du bloc communal
Création ou gestion d'équipements ou de services (L5214-16-1, L5214-27, L5216-7-1)	Un partenaire confie à un autre la création ou la gestion d'équipements ou de services		X	X	X	X	X
La délégation de compétences (L1111-8)	Une entité délègue à une autre la création ou la gestion d'équipement ou de services		X	X			
Prestation de service (L5111-1)	Conventions ayant pour objet la réalisation de prestations de services	X			X		
Entente (L5221-1 et L5221-2)	Convention ayant pour objet de traiter d'objets d'utilité communale ou intercommunale intéressant tous les participants (et compris dans leurs attributions). Possibilité d'entreprendre ou de conserver à frais communs des ouvrages ou des institutions d'utilité commune	X	X	X		X	
Groupement de commandes (article 8 du code des marchés publics)	Massification des achats	X	X	X	X	X	X

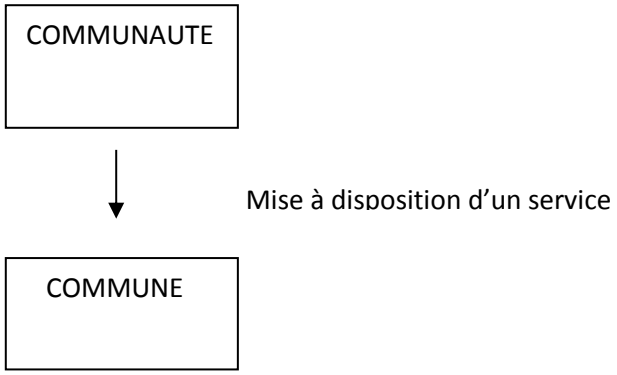
1° La mise à disposition de services

Elle recouvre deux possibilités :

- **La mutualisation ascendante de services des communes vers les communautés**
  L'article L5211-4-1 du CGCT pose le principe général selon lequel tout transfert de compétences des communes vers un EPCI entraîne le transfert du service chargé de sa mise en œuvre.
  Toutefois, le transfert n'est automatique que lorsqu'il s'agit d'une compétence transférée dans sa totalité. Dans le cas d'un transfert partiel de la compétence (définition d'un intérêt communautaire ou compétence facultative), les communes qui le souhaitent peuvent déroger à cette règle générale en conservant certains de leurs services qui peuvent, ensuite, être mis à disposition de l'EPCI par voie de convention mutualisation ascendante.



- **La mutualisation descendante** par laquelle un groupement peut mettre à la disposition d'une ou plusieurs de ses communes membres, pour l'exercice de leurs compétences, un ou plusieurs de ses services. Cette mise à disposition doit présenter un intérêt dans le cadre d'une bonne organisation des services.



Les deux types de mises à disposition sont régis par les règles communes :

- Consultation préalable des Comités Techniques
- Avis de la CAP compétente si la situation individuelle du fonctionnaire concerné est impactée par la mise à disposition (modification du niveau de responsabilité par exemple) article 30 de la loi 84-53 du 26/01/1984

2° Le service commun

L'article L5211-4-2 du CGCT dispose qu'en dehors des compétences transférées, un EPCI à FP et une ou plusieurs de ses communes membres peuvent se doter de services communs.
La loi NOTRe a élargi la possibilité de créer des services communs dans son article 72, entre un EPCI à FP et un ou plusieurs établissements publics rattachés à l'EPCI ou aux communes.

Ils peuvent être chargés de l'exercice des missions opérationnelles ou fonctionnelles, à l'exception des missions confiées à titre obligatoire aux Centres de Gestion.

a/ La situation des agents :

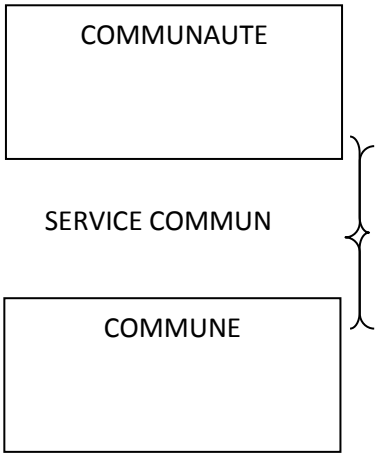
En fonction de la mission réalisée, le personnel des services communs est placé sous l'autorité fonctionnelle du maire ou de celle du président de l'EPCI.

- ✓ **Les fonctionnaires et agents non titulaires qui remplissent la totalité de leurs fonctions dans un service mis en commun sont transférés de plein droit à l'EPCI après avis de la CAP compétente et du CT.**

D'un point de vue statutaire, le transfert constitue une mobilité de plein droit du personnel, prononcée par l'autorité territoriale de d'EPCI d'accueil.
En pratique il lui revient dans un souci de bonne gestion, d'établir un novel arrêté ou un avenant au contrat constatant le transfert de l'agent dans le respect de ses conditions de statut et d'emploi antérieures.
Le régime indemnitaire antérieur des agents est conservé de droit s'ils y ont intérêt et les avantages collectivement acquis sont maintenus.

- ✓ **Les agents exerçant partiellement leurs fonctions au sein du service mis en commun**

Dans cette hypothèse, ils sont mis de plein droit à disposition du groupement pour le temps consacré au service commun.



b/ Les étapes de la constitution d'un service commun

La mise en commun de services prend la forme d'une convention qui fixe l'objet de la mutualisation, son périmètre, les moyens humains et matériels mutualisés ainsi que les modalités de remboursement des charges de mutualisation.

Le projet de convention doit être présenté aux CT compétents de l'EPCI et des communes ou établissements concernés accompagné de ses annexes notamment de la fiche d'impact qui doit être obligatoirement produite (il y a autant de conventions que de partenaires concernés).

Ces documents sont ensuite délibérés par les collectivités concernées, signés par chaque autorité territoriale, transmis au contrôle de légalité et publiés.

L'avis des CAP ou CCP est également requis pour les agents concernés.

3°La prestation de service

Des conventions qui ont pour objet la réalisation de prestations de services peuvent être conclues entre des établissements publics de coopération intercommunale ou entre des communes membres d'un même établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre lorsque le rapport relatif aux mutualisations de services, défini à l'article L. 5211-39-1, le prévoit.

Lorsque les prestations qu'elles réalisent portent sur des services non économiques d'intérêt général au sens du droit de l'Union européenne ou lorsque, portant sur d'autres missions d'intérêt public, les prestations sont appelées à s'effectuer dans les conditions prévues aux I et III de l'article L. 5111-1-1, ces conventions ne sont pas soumises aux règles prévues par le code des marchés publics ou par l'ordonnance n° 2005-649 du 6 juin 2005 relative aux marchés passés par certaines personnes publiques ou privées non soumises au code des marchés publics.

La participation au financement d'une prestation ne saurait, à elle seule, être assimilée à une coopération au sens du présent alinéa.

L'article L 5211-56 du CGCT a pour objet de clarifier les modalités d'inscription budgétaire des dépenses et recettes liées à la réalisation de prestations de services, il peut être analysé comme une habilitation générale des EPCI à réaliser de telles prestations ou opérations :

Sans préjudice des dispositions propres aux métropoles, aux communautés urbaines et aux communautés d'agglomération, lorsqu'un établissement public de coopération intercommunale assure une prestation de services pour le compte d'une collectivité, d'un autre établissement public de coopération intercommunale ou d'un syndicat mixte, les dépenses afférentes sont retracées dans un budget annexe au budget visé aux articles L. 5212-18 à L. 5212-21, L. 5214-23, ou L. 5216-8 selon le cas. Les recettes du budget annexe comprennent le produit des redevances ou taxes correspondant au service assuré et les contributions de la collectivité ou de l'établissement au bénéfice duquel la prestation est assurée.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la réalisation d'un investissement pour le compte d'une collectivité ou d'un autre établissement public de coopération intercommunale, qui est retracée budgétairement et comptablement comme opération sous mandat. Dans ce cas, l'établissement public de coopération intercommunale qui assure la réalisation simultanée d'investissements de même nature pour le compte de plusieurs collectivités ou établissements publics de coopération intercommunale peut passer un seul marché public.

Conformément au principe de spécialité, un EPCI ne peut pas réaliser des prestations de services pour le compte d'autrui que s'il est expressément habilité à le faire et la rédaction d'une convention est incontournable.

Elle doit être préalable à l'action et déterminer les relations financières des cocontractants.

B/ LE CONTENU ET LA PROCEDURE DU SCHEMA DE MUTUALISATION

L'article L5211-39 du CGCT en précise assez peu le contenu :

« Le président de l'établissement public de coopération intercommunale adresse chaque année, avant le 30 septembre, au maire de chaque commune membre un rapport retraçant l'activité de l'établissement accompagné du compte administratif arrêté par l'organe délibérant de l'établissement. Ce rapport fait l'objet d'une communication par le maire au conseil municipal en séance publique au cours de laquelle les représentants de la commune à l'organe délibérant de l'établissement public de coopération intercommunale sont entendus. Le président de l'établissement public de coopération intercommunale peut être entendu, à sa demande, par le conseil municipal de chaque commune membre ou à la demande de ce dernier.

Les représentants de la commune rendent compte au moins deux fois par an au conseil municipal de l'activité de l'établissement public de coopération intercommunale ».

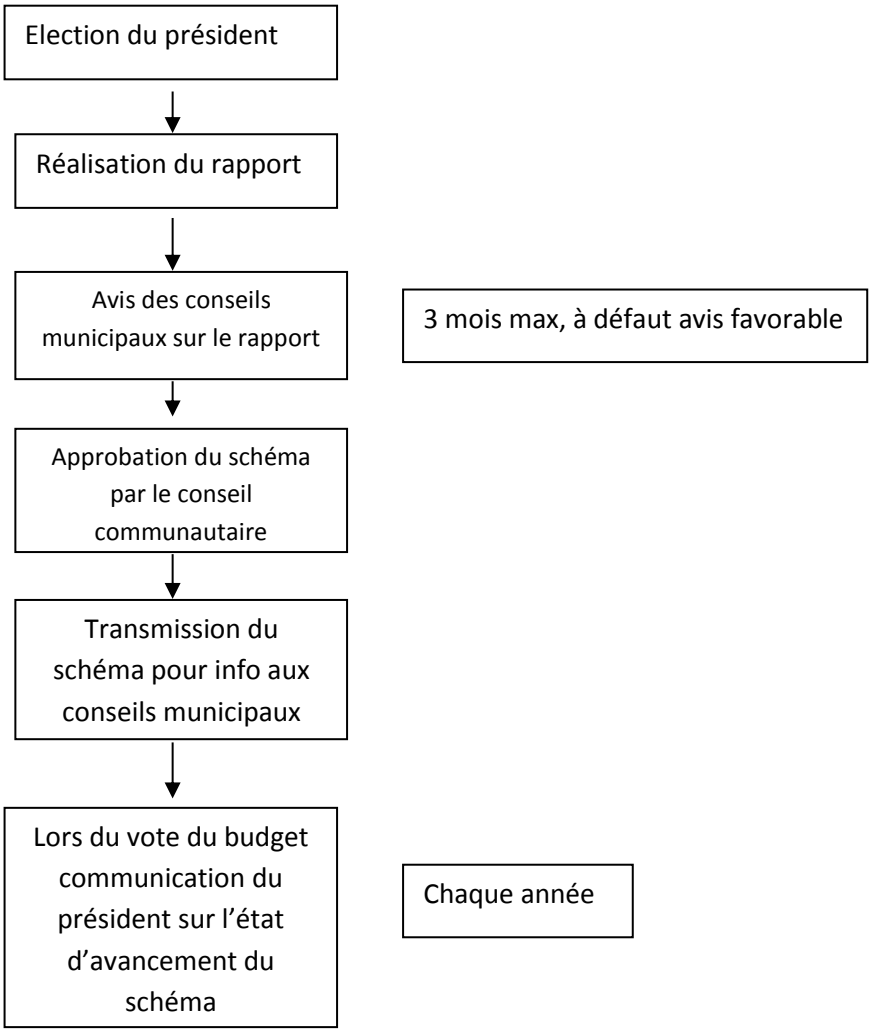
Nous retrouvons donc dans son contenu, les deux volets énoncés en introduction, à savoir, un volet état des lieux et un volet prospectif.

Le président devait prendre l'initiative de réaliser le rapport et de le soumettre pour avis aux conseils municipaux au plus tard le conseil communautaire est le seul compétent pour approuver le schéma de mutualisation avant le 31/12/2015.

Les étapes clés de l'élaboration du schéma sont communes à de nombreux projets de mutualisation, toutefois, chaque schéma est unique car le fruit de la réflexion et de problématiques locales.

Son élaboration se déroule sur une période de 12 à 18 mois.

1° Les grandes étapes de la procédure :



2° L'élaboration des deux volets du schéma de mutualisation

Questionnements des collectivités à se poser en amont du projet de mutualisation ou de fusion :

- Quel est le périmètre de notre projet ?
- Comment conduire ce projet ? (instances de décision, groupes de travail, quel pilotage, quel calendrier)
- Comment mobiliser et fédérer les acteurs autour de ce projet ? (élus et agents communaux et intercommunaux, comment favoriser leur implication et leur participation)
- Comment gérer la communication ? externe, interne, avant, pendant et après le projet
- Quel accompagnement au changement ? des interventions extérieures ont-elles été sollicitées ?
- Quel mode d'évaluation du projet ? outils d'évaluation à prévoir, adaptations à prévoir

- ✓ **<u>Le diagnostic territorial</u>**

Il s'agit de reprendre l'état des mutualisations existantes et plus largement des coopérations locales déjà engagées ainsi que le résultat du travail d'identification des fonctions ou services qui pourraient faire l'objet d'une mutualisation de services.

Ainsi, il peut faire état :

- Des compétences et services respectifs des communes et de l'EPCI
- Des principales ressources dont dispose le territoire (financières, matérielles, services…)
- De l'évaluation des moyens disponibles au regard d'éventuelles mutualisations et du bilan des mutualisations existantes.

Le diagnostic peut être réalisé en interne ou avec l'appui d'une structure extérieure.

- ✓ **Les effectifs :**

Dans un contexte de maîtrise des dépenses budgétaires, l'analyse des évolutions et besoins de personnel, l'optimisation des organisations, le redéploiement des postes et la mobilité du personnel deviennent des enjeux majeurs.

L'objectif d'une cartographie est d'identifier les emplois d'une collectivité et d'en établir un référentiel dans la perspective d'une politique globale de gestion des ressources humaines.

Il est conseillé de recueillir les données suivantes :

- l'organigramme, qui fait quoi ?

- le statut

- la situation juridique des agents

- le sexe et la date de naissance

- le grade

- le temps de travail et l'aménagement du temps de travail

- le service d'affectation

- l'intitulé du poste

- le régime indemnitaire, complément de rémunération (IHTS, astreintes…)

- ✓ **Les moyens matériels et financiers**

Exemple : pour un parc technique, les engins et matériels de travaux dont il faut indiquer la nature, si le matériel est acheté ou loué, la vétusté, le taux d'utilisation… Cette démarche doit être également réalisée pour le parc informatique et le patrimoine.

Pour les prestations techniques, il est conseillé de recenser et de classifier les communes, les types d'interventions techniques mises en œuvre ainsi que les prestations externalisées proposées.

Il convient de mener, à ce stade une réflexion sur les doublons, sur ce qui pourrait être partagé.

- ✓ **L'organisation du travail**

Mener une réflexion sur l'organisation des équipes pour servir les prestations (cycles de travail, réalisation d'heures supplémentaires, d'astreintes…)

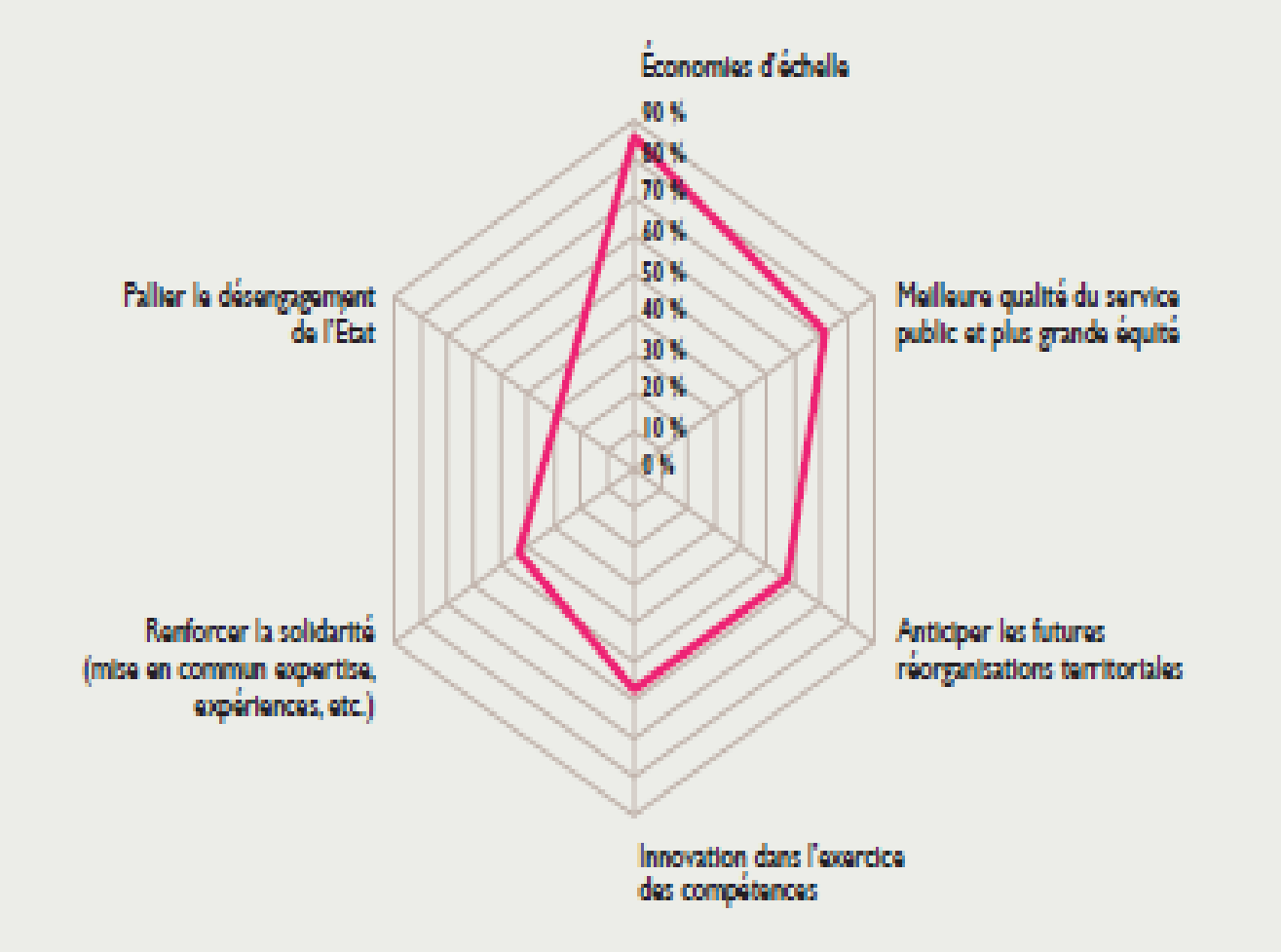
Exemple : pour les interventions techniques, le service d'astreinte pendant le dimanche pourrait être porté par l'EPCI.

→ Le diagnostic fera l'objet d'une présentation a minima devant le bureau communautaire mais aussi plus largement devant les instances de concertation mises en place pour élaborer des pistes de mutualisation et les communes membres.

Il convient d'aboutir à un panorama complet de ce qui peut être mutualisé et d'identifier bien en amont ce qui ne peut l'être avec un examen de faisabilité des actions.

Il convient également d'identifier clairement les objectifs de schéma de mutualisation

CLASSIFICATION DES OBJECTIFS DES SCHÉMAS DE MUTUALISATION



- ✓ **La phase de dialogue**

Il est conseillé d'organiser des instances de dialogue permettant d'une part, d'animer le dialogue entre les élus des communes et de l'intercommunalité mais d'autre part, de nourrir un travail technique de mise en place des schémas de mutualisation, en associant les agents au processus de mutualisation.

Il est conseillé d'associer les communes le plus en amont possible afin que l'adhésion au projet soit plus grande, il en est de même pour les agents concernés.

Par ailleurs, les représentants du personnel du bloc local doivent être également sensibilisés sur les grands objectifs, la méthode et le calendrier de travail.

Concernant les mesures ayant un impact fort sur le personnel, même si les textes ne l'obligent pas officiellement, il semble pertinent de recueillir l'avis des instances de dialogue social des collectivités concernées par les projets de mutualisation.

Un questionnaire à destination des élus et du personnel peut être réalisé cf annexes.

- ✓ **La mise en œuvre cadencée des mutualisations**

Il importe d'organiser le travail de rapprochement des pratiques professionnelles d'équipes ou de personnels issus de collectivités différentes et de prévoir les modalités selon lesquelles les services qui seront mutualisés sur le mandat s'organiseront pour adopter une organisation et des processus de travail communs.

L'architecture du schéma doit s'articuler autour des rubriques suivantes :

1/ les visas législatifs et réglementaires

2/ un préambule qui reprend les grandes étapes de l'histoire de l'intercommunalité et les principaux axes du projet de territoire pour le mandat. La méthode d'élaboration du schéma.

3/ la présentation de la communauté et du territoire

4/ les principaux éléments du diagnostic

5/ les objectifs recherchés avec le schéma

6/ le plan d'actions avec un échéancier prévisionnel des services ou fonctions qui feront l'objet d'une mutualisation

7/ les conséquences sur le personnel

8/ les conséquences financières

9/ les modalités du pilotage et du suivi

Rappel : les étapes clés d'une démarche de mutualisation

Etape	Objectifs et résultats à attendre
Diagnostic et étude d'opportunité	Le diagnostic doit permettre d'évaluer l'existant sur la thématique (ou les thématiques) envisagées dans le cadre d'une mutualisation, et notamment - L'homogénéité de définition des composantes de la thématique au sein des différentes entités - Les modes de gestion, pratiques, structures organisationnelles en vigueur et leurs disparités - La gouvernance liée à la (aux thématiques): processus décisionnels, instances de pilotages, rôle et implication des élus - La situation des agents concernés Il doit permettre d'évaluer l'opportunité d'avancer dans la démarche, au regard des similitudes, redondances, éléments communs identifiés, mais aussi des difficultés ou freins anticipés à ce stade. L'étude d'opportunité doit permettre d'énoncer clairement les objectifs poursuivis par la démarche: économies, alignement des niveaux de services, amélioration de la qualité de service… La poursuite d'un objectif trop général (couvrant indistinctement ces différentes dimensions) ne permet pas de mener la conduite du changement avec les agents dans les meilleures conditions. Les personnels ont en effet besoin de comprendre clairement les enjeux et les résultats attendus. *NB: cette étape nécessite la mise en place préalable de la gouvernance du projet, en particulier les instances de pilotage du projet de mutualisation*
Approche du périmètre	L'approche du périmètre nécessite d'entrer assez précisément dans les détails
Cible	Opérationnels de mise en œuvre des compétences/services concernés, afin de construire une cible bien adaptée au contexte et aux objectifs poursuivis.
Analyse de la faisabilité	L'analyse de faisabilité vise à identifier l'ensemble des facteurs - Qui faciliteront la mise en œuvre: évolutions attendues dans l'organisation, les personnels; modifications de systèmes à engager; modifications réglementaires attendues offrant l'opportunité de faire évoluer la délivrance des services - Qui freineront la mise en œuvre: état des lieux du dialogue social, contexte politique au sein de l'intercommunalité, historiques des institutions en présence
Étude d'impact	L'étude d'impact doit fournir les éléments objectifs d'aide à la décision, et donc mesurer les effets à attendre de la mutualisation, et l'échéance probable d'obtention de ces effets. Elle devra guider par la suite la mise en œuvre, en fixant des objectifs clairs et partagés.
Mise en œuvre de la démarche	La démarche est à conduire de façon structurée et organisée, en mobilisant les différents niveaux d'instances nécessaires (dont l'échelon politique, acteur final des décisions prises), en affectant les ressources nécessaires aux différents travaux à mener (et ceci en tenant compte de leur charge de travail du quotidien), en déployant les actions de communication interne et de conduite du changement appropriées au contexte.

Source: Contribution thématique à la mission IGF-IGA, SGMAP - E&Y.

Un exemple de projet de mutualisation :

PISTES DE MUTUALISATION PRÉVUES DANS LE SCHÉMA DE MUTUALISATION DE LA COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PAYS DE VENDÔME

LA RECHERCHE DE L'EFFICIENCE DANS L'ACTION PUBLIQUE LOCALE ENTRE LA COMMUNAUTÉ ET LES COMMUNES MEMBRES	
ACTIONS PRIORITAIRES	
Développer des fonctions ressources	**a) Marchés publics** L'extension du service marchés publics mutualisé
	b) Handicap Mise à disposition du référent handicap pour l'accompagnement individuel des agents des collectivités, actions de sensibilisation aux handicaps
	c) Prévention sécurité Des moyens mutualisés pour la mise en œuvre des mesures de prévention sécurité
	d) Urbanisme L'extension du service d'instruction du droit des sols mutualisé
Développer des systèmes d'information	**e) Informatique** L'extension du service mutualisé proposant différents services aux communes (conseil en matière de choix, d'installation et de maintenance des réseaux et serveurs)
AUTRES ACTIONS À ENGAGER	
Développer des fonctions ressources	**f) Achats publics** Le développement des achats groupés et l'amélioration de la fonction achat (à définir en fonction des besoins concernés et de l'opportunité au cas par cas)
	g) Ressources humaines La mise à disposition d'un « vivier » pour le remplacement sur certains postes dans les communes (agents techniques, ATSEM…)
	h) Urbanisme La mise à disposition des communes d'un architecte DPLG
Développer les systèmes d'information	**i) Informatique** Le déploiement du service mutualisé proposant différents services aux communes (installation et maintenance des réseaux et serveurs, sauvegarde des données communales, assistance à la conduite de projets informatiques, support aux utilisateurs du parc informatique des communes dans les services et les écoles…)
Partager les informations et expertises sur le territoire	**j) Sécurité** La mise en œuvre d'une plate-forme de ressources mutualisées à destination des communes en matière d'expertise technique (ERP, jeux…)
Améliorer la gestion du domaine public et du patrimoine	**k) Patrimoine bâti** La mise en place d'un technicien partagé pour aider les communes à mettre en place une politique de maîtrise de l'énergie
	l) Entretien domaine public La mise en place des moyens matériels et humains pour l'entretien des chemins
	m) Biens Engager une réflexion sur les biens matériels pouvant être mutualisés sur le territoire

Dans le cadre des ces multiples démarches de coopération - mutualisation entre collectivités, il est rappelé que le travail engagé entre les services ressources (ressources humaines et finances) des quatre collectivités (Communauté du Pays de Vendôme, CIAS de la communauté, ville de Vendôme, CCAS de Vendôme) sera poursuivi et renforcé. Ainsi, les services de la communauté, du CIAS, du CCAS de Vendôme et de la ville de Vendôme poursuivront leur rapprochement par la mise en œuvre d'outils (plan de formation, tableaux de bords…), de procédures (congés, remplacement, recrutement…) et politiques (gestion prévisionnelle des effectifs des emplois et des compétences, management…) communes pour l'ensemble de leurs agents.

Certains EPCI se sont posés la question du devenir des secrétaires de mairie avec les pistes de mutualisation suivantes :

-la création de services communs spécialisés qui pourraient les décharger de certaines tâches complexes (passation des marchés publics par exemple)

- la mutualisation des secrétaires de mairie au sein du bloc intercommunal qui pourraient exercer pour le compte des communes du bloc local pour cette hypothèse l'impact est beaucoup plus important pour les agents car cela entraîne une remise en cause de leur métier.

C/ LA CONDUITE DU CHANGEMENT OUTILS DE MANAGEMENT

Les EPCI qui ont mis en œuvre des actions de mutualisation ont identifiés les freins suivants :

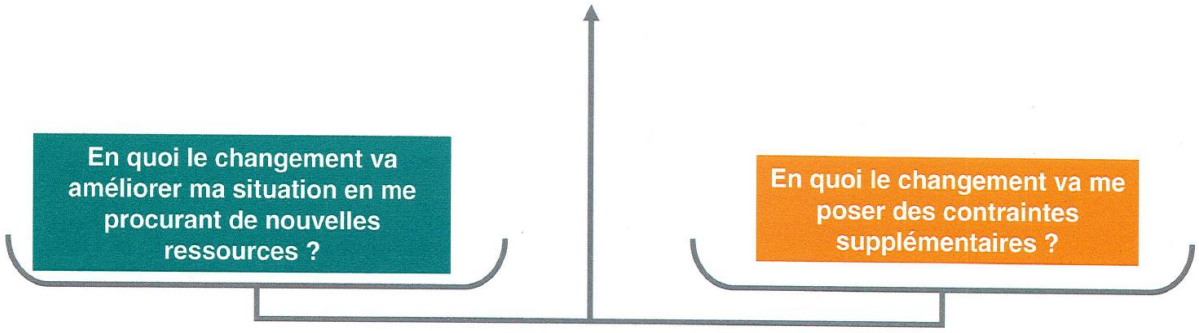
- la gestion des doublons au niveau des encadrants
- déplacements de personnels avec changement de bureaux
- des évolutions de positionnements individuels liés à la refonte des organigrammes
- les ressentis des agents non concernés par les mutualisations

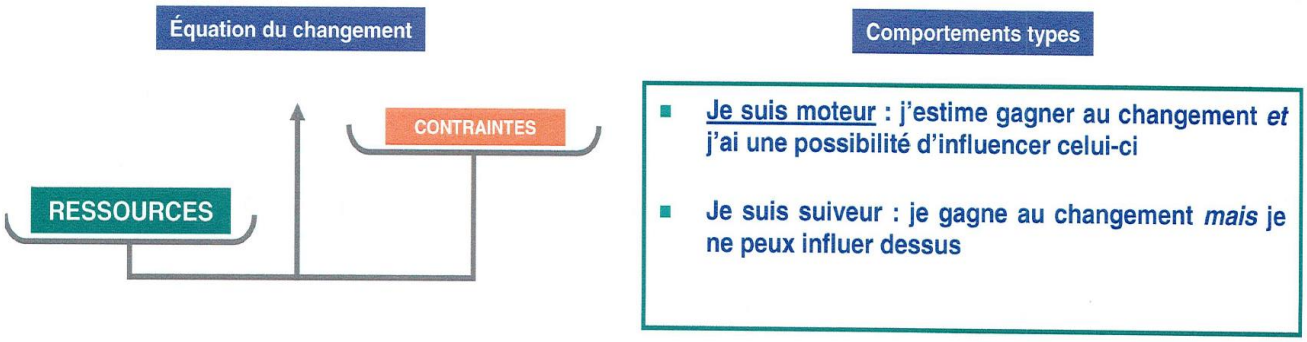
⚠ Importance à donner au « faire ensemble ».

1° Conduite du changement : la phase de résistance

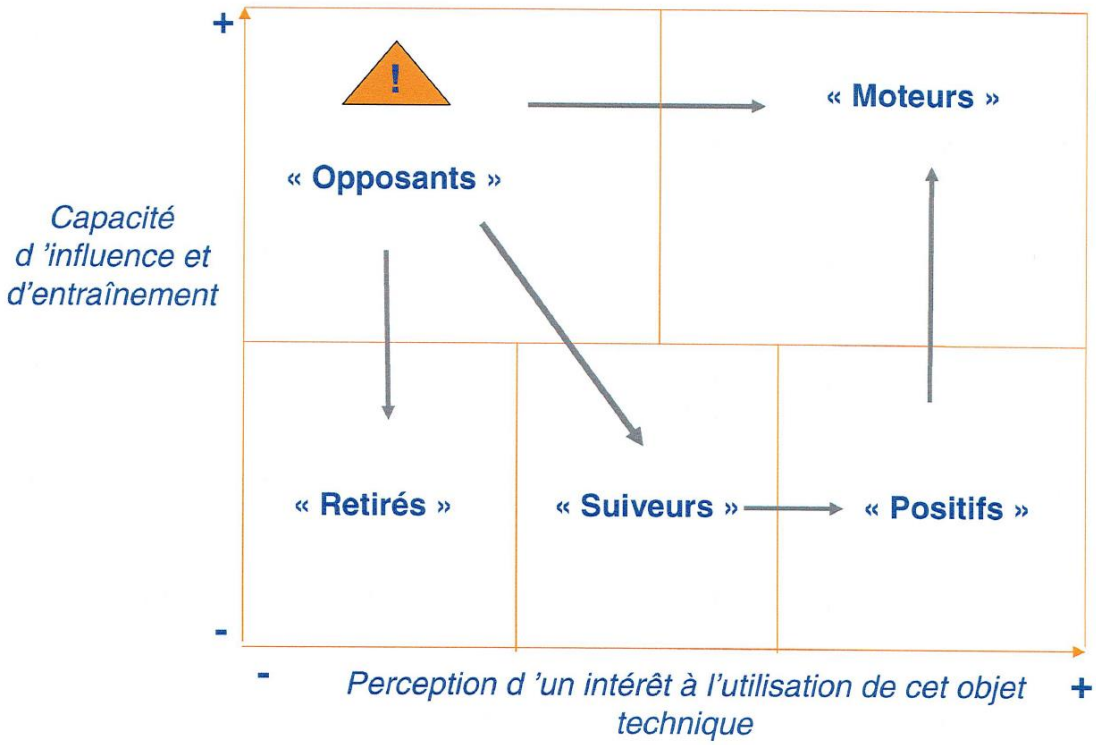
- **Ce que nous enseigne l'analyse sociologique des organisations**
  - La résistance au changement n'est pas forcément la peur de l'inconnu
  - Elle n'est pas non plus la marque d'un comportement conservateur
  - Elle ne s'explique pas toujours par le simple refus de participer au progrès de l'entreprise

- **Face au changement, l'acteur fait un arbitrage simple :**

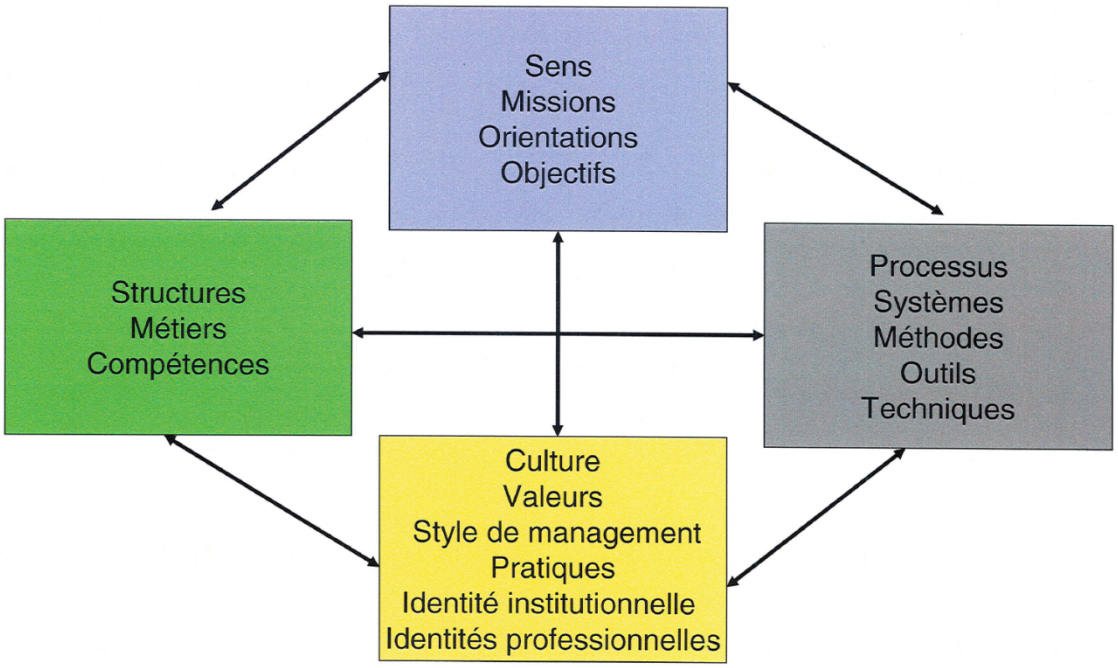




2° faire l'analyse de la masse critique des acteurs intéressés par le changement



3° Anticiper les résistances au changement

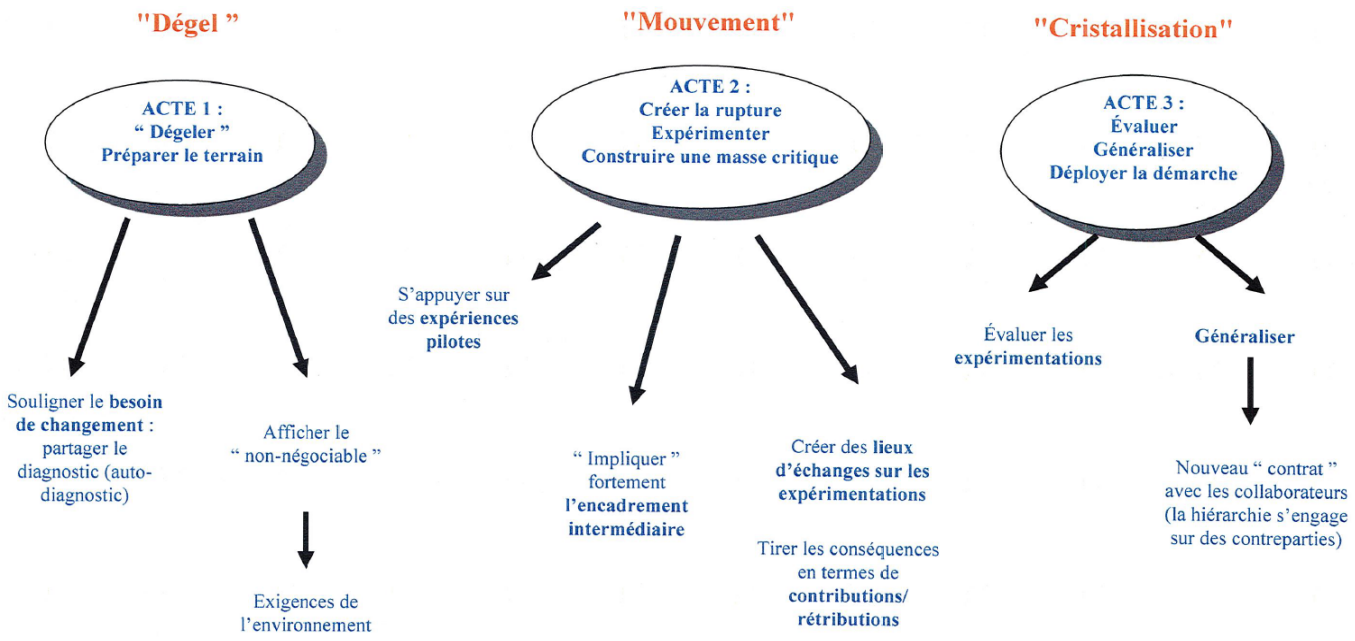


- **Une erreur courante : s'appuyer uniquement sur les moteurs…**

	PERTES	GAINS
POUVOIR FAIBLE	Retirés →	Suiveurs
POUVOIR FORT	Opposants →	Moteurs

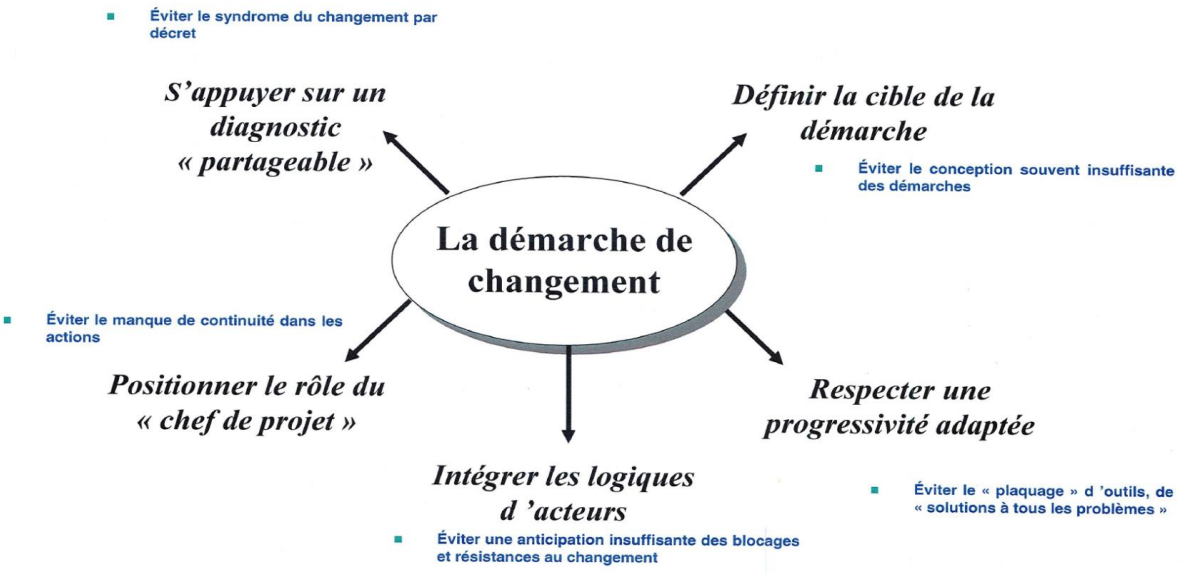
- **Une tactique habile : développer une approche pour deux catégories critiques**
  - Opposants : fixer le non négociable du projet et leur laisser une zone de négociation réelle afin qu'ils s'approprient le changement et mettent leur pouvoir au service du projet
  - Retirés : une partie d'entre eux peut facilement basculer vers les « suiveurs » moyennant quelques compromis à la marge… La mise en œuvre du projet sera d'autant plus efficace que le nombre de retirés sera faible

4° Les différents temps du changement



Avec des instances incontournables à la mise en œuvre du projet : **le comité de pilotage** qui doit être à la fois représentatif et restreint et **les groupes de travail ou ateliers** pour accompagner les différentes problématiques

5° comme 5 conditions de réussite



→ Dégager des moyens suffisants à ce processus

- ne pas sous estimer le plan de charge pour les RH ;
- se doter de moyens pour les services impactés : finances, RH, systèmes d'information ;
- apporter un soin particulier à la communication interne ;
- accepter que le bénéfice, les gains de la mutualisation ne soient pas toujours immédiats ;

→ Etre attentif au dialogue social

- ne pas minimiser les écarts de culture dans les services ;
- construire une nouvelle structure n'est pas harmoniser l'ensemble ;
- permettre aux agents de se situer dans les futures mutualisations ;

→ Accompagner individuellement les parcours professionnels

→ Accompagner la gouvernance de manière assumée

- travailler avec l'ensemble des parties prenantes ;
- laisser l'opportunité d'ouvrir des scénarios en concertation avec les élus ;

Proposition de calendrier pour le volet organisationnel

1er semestre 2016

- ✓ **définition du projet ayant obtenu au préalable mandat politique** : périmètre, instances de décision, comité de pilotage (COPIL), instances de discussion, communication, accompagnement au changement (envisager le recours à un cabinet extérieur), outils d'évaluation ;
- ✓ **définition des compétences et services concernés par le changement** ;
- ✓ **établissement d'un diagnostic pour évaluer l'existant :** services proposés, ressources et moyens, méthodes et outils de travail, effectifs, situation des agents concernés, prise en compte de tous les aspects RH ;
- ✓ **définition des objectifs** ;
- ✓ **validation politique** ;
- ✓ **communication interne** : dialogue social et en direction des agents, annonce de la mise en place des groupes de travail ou ateliers.

De juillet à novembre 2016

- ✓ **organisation d'atelier ou de groupes de travail thématiques** associant les agents sur la nouvelle organisation et les nouvelles méthodes de travail envisagées, le cas échéant, mobiliser un cabinet extérieur pour accompagner la conduite du changement ;
- ✓ **validation politique des propositions issues des ateliers ou groupes de travail** (COPIL) ;
- ✓ **restitutions des travaux des ateliers** auprès des agents et des organisations syndicales ;

Décembre 2016

- ✓ **présentation des projets aux comités techniques compétents** (modifications organisationnelles, RH, …)

→ *Pour compléter le calendrier organisationnel, le calendrier opérationnel* →

PROPOSITION DE CALENDRIER OPERATIONNEL

DISPOSITIONS RESSOURCES HUMAINES A PRENDRE DANS LE CADRE DES FUSIONS DES COMMUNAUTES DE COMMUNES AU 01/01/2017

DATES OU DELAIS	OPERATIONS	OBSERVATIONS
Avant le 31/12/2016	**Saisir le Comité Technique compétent** pour exposer les conséquences de la fusion en matière d'organisation et de fonctionnement des services (CT du CDG le 2/12/2016 / envoi des dossiers le 10/11/2016 au plus tard)	Dispositions à prendre par chacune des communautés de communes concernées par la fusion
	Saisir la CAP compétente du CDG sur les : - transferts - mutations internes - perte de logement de fonctions - diminution des responsabilités, du régime indemnitaire… Saisir la CCP compétente le cas échéant La dernière CAP a lieu le 25/11/2016 / envoi des dossiers au plus tard le 4/11/2016	
	Prendre les arrêtés d'abrogation d'attribution des logements de fonction si nécessaire	
Dès début janvier 2017	**Réunion du conseil communautaire de la nouvelle entité pour :** - élire le nouveau Président - adopter le tableau des effectifs au 01/01/2017 regroupant l'ensemble des emplois qui apparaissent aux tableaux des effectifs des anciennes communautés de communes - mandater le CDG 80 pour participer à la mise en concurrence du contrat d'assurance statutaire - recourir à des contractuels sur les emplois non permanents - adhérer si nécessaire aux services missions temporaires / médecine préventive / ACFI du CDG 80 - attribuer les logements et les véhicules de fonction **Le Président prend les arrêtés individuels relatifs :** - au transfert des agents au 01/01/2017 pour les stagiaires et les titulaires - à l'attribution du régime indemnitaire sur la base de ce que percevaient les agents chez leur ancien employeur s'ils y ont intérêt - à l'attribution ou au retrait de la NBI selon les fonctions occupées dans la nouvelle entité - au maintien des agents sur leur emploi fonctionnel jusqu'à l'adoption du nouveau tableau des effectifs - à l'attribution des logements et des véhicules	

Dès début janvier 2017	**Pour les agents contractuels de droit privé et/ou de droit public, le président prend un avenant au 1er janvier 2017 à leur contrat de travail** Le Président **prend un arrêté** désignant les membres qui siégeront au CT et au CHSCT transitoires (les anciens membres des anciennes communautés de communes) **Présentation au CT transitoire pour avis sans délibération les dossiers suivants :** - les conséquences de la fusion en matière d'organisation et de fonctionnement des services (n°6*) - l'organigramme (n°6) - les fiches de poste (n°6)	*Les les numéros de référence renvoient au document figurant en annexes « dossiers devant être présentés devant le CT »
Dès Février 2017	Concertation avec les organisations syndicales sur la parité, le nombre de représentants du personnel au sein des futurs CT et CHSCT et modalités d'organisation des élections notamment le calendrier	
Dès Février 2017	Lancer la procédure des élections professionnelles du Comité Technique puis désignation des représentants du personnel au CHSCT	Voir proposition de calendrier en annexes pour les élections CT
Entre février et avril 2017	**Présentation au CT transitoire pour avis avant délibération les dossiers :** - d'aménagement du temps de travail (n°1) - de ratio d'avancement de grade (n°9) - de régime indemnitaire si des modifications sont nécessaires (n°13) - de recours à l'apprentissage (n°11) - de suppression et création de poste si nécessaires dont emplois fonctionnels (n° 7 et 8)	
Entre mai et juin 2017	**Mise en place du CT définitif** **Examen des dossiers pour avis sans délibération au CT définitif :** - entretien professionnel (n°2) - règlement intérieur CT / CHSCT - règlement intérieur de la collectivité (n°3) - plan et règlement de formation (n°14) - dossiers présentés au CT transitoire si modification **Examen des dossiers pour avis avec délibération au CT définitif :** - le protocole d'accord relatif à l'exercice du droit syndical (n°4) - le régime indemnitaire (n°13) - dossiers présentés au CT transitoire si modification → **réunion du conseil communautaire pour adopter notamment les dossiers examinés en CT définitif dont les créations ou suppressions de poste**.	

Dispositions à prendre au plus tard en juin 2017 après adoption du tableau des effectifs définitifs concernant les emplois fonctionnels	**Saisine de la CAP du CDG 80** pour le détachement des agents sur emploi fonctionnel (CAP du 23/06/2017 avec envoi des dossiers le 01/06/2017 au plus tard). Le Président prend **les arrêtés individuels** de nomination sur emploi fonctionnel au plus tard le 01/07/2017	Attention s'il y a suppression de poste, il convient d'envoyer le PV du CT au CDG 80

ANNEXES

1/ Modèles d'actes cabinet Landot et associés

2/ Questionnements prise en compte des RH dans les projets de réorganisation : questionnaire à destination des élus et des agents

3/ Liste des dossiers devant être présentés devant le Comité Technique

A. CONSULATION POUR AVIS DU COMITE TECHNIQUE

1. Aménagement du temps de travail
    - La fixation ou l'aménagement des horaires applicables dans les services
    - La fixation des cycles de travail notamment l'annualisation
    - La mise en place et en œuvre du temps partiel
    - Les horaires variables
    - La mise en œuvre d'un système d'astreintes et de permanences
    - Les modalités de gestion des heures supplémentaires
    - La mise en place d'un système de badgeuse
    - Le compte épargne temps : règles d'ouverture, de fonctionnement, utilisation des droits
    - Le régime des congés et des autorisations spéciales d'absences susceptibles d'être accordées aux agents à l'occasion de certains évènements familiaux
    - La mise en œuvre de la journée de solidarité
2. Entretien professionnel
3. Règlement intérieur
4. Protocole pour l'exercice syndical
5. Procédures dématérialisées
6. Evolution des administrations
7. Suppression d'emploi
8. Suppression et création d'emploi
9. Ratio avancement de grade
10. Procédures de recrutement
11. Apprentissage
12. Plan pluriannuel d'accès à l'emploi de titulaire
13. Régime indemnitaire
14. Formation
15. Action sociale (prestations sociales / protection sociale complémentaire)

B. POUR INFORMATION DU COMITE TECHNIQUE

16. Dérogation à la durée du temps de travail
17. Bilan social
18. Rapport Emploi et Compétences

4/ Comment gérer la situation des emplois fonctionnels dans le cadre des fusions ?

DATES	OPERATIONS	OBSERVATIONS
Début janvier 2017	Prendre un arrêté pour sur leur emploi fonctionnel jusqu'à l'adoption du nouveau tableau des effectifs	
Avril 2017	**Présentation au CT transitoire pour avis avec délibération :** - les suppressions d'emplois fonctionnels (le cas échéant)	
Mai 2017	Conseil communautaire : délibérer sur le nouveau tableau des effectifs	
Juin 2017	Saisir la CAP du CDG 80 pour présenter les dossiers de détachement sur emploi fonctionnel Prendre les arrêtés de détachement	

5/ Comment organiser les élections professionnelles ? proposition de calendrier

Dates ou délais	Opérations	Références décret CT n°85-565 du 30/05/1985	Notes
Février 2017 **(le 05/02/2017 par exemple)**	Réunion avec les OS pour fixer le nombre de représentants du personnel CT / CHSCT, la parité ainsi que sur le calendrier électoral	Article 32	
Jusqu'au 15 avril 2017 au plus tard (J-10 semaines)	Délibération fixant la composition du CT et du CHSCT / maintien ou non du paritarisme / octroi ou non de voix délibératives aux représentants de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales	Article 1	Cf modèles
J – 6 semaines soit le jeudi 10 mars 2017 au plus tard à 17h	Dépôt des listes de candidats par les délégués de liste des organisations syndicales représentatives. Un récépissé de dépôt de liste est remis par l'autorité territoriale	Article 12	
1 jour après la date limite de dépôt des listes soit le vendredi 11 mars au plus tard	Remise de la décision motivée de l'irrecevabilité de la liste au délégué de liste, si liste présentant des irrégularités	Article 12	
2 jours après la date limite du dépôt des listes des candidats, soit 14 mars 2017 au plus tard	Affichage de la liste des candidats dans les locaux administratifs, les rectifications apportées ultérieurement à cette date sont affichées immédiatement	Article 13	

3 jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes l'autorité territoriale informe les délégués des listes concernées dans les situations suivantes :	Cas de présentation de listes concurrentes pour un même scrutin par plusieurs syndicats affiliés à la même union : les organisations syndicales ont alors 3 jours francs pour procéder aux modifications ou retraits de liste nécessaire. S'ils n'y ont pas procédé, l'autorité territoriale informe, dans un délai de 3 jours francs, l'union des syndicats. Celle-ci dispose alors de 5 jours francs pour indiquer, par lettre RAR, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union. Si l'union ne fournit aucune indication, les organisations syndicales concernées ne peuvent ni se présenter aux élections professionnelles au titre de leur affiliation à l'union, ni se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance d'une union syndicale à caractère national	Article 13 bis	
5 jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes de candidats	Si un candidat inscrit sur la liste est reconnu inéligible dans ce délai, le délégué de liste en est informé sans délai par l'autorité territoriale. Il peut procéder à une rectification dans un délai de 3 jours francs à l'expiration du délai précité de 5 jours francs. A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. La liste ne peut participer aux élections que si elle remplit les conditions prévues par la réglementation	Article 13 bis	
J-30 jours avant le scrutin, soit le 22 mars 2017 au plus tard	Publicité de la liste électorale par voie d'affichage dans les locaux administratifs avec mention de la possibilité de consulter cette liste (horaires et lieu)	Article 9	
Du jour de son affichage (14 mars) à **J-20** précédent le scrutin **soit le vendredi 1er avril 2017**	Les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et présenter à l'autorité territoriale des demandes d'inscription ou de réclamations contre les inscriptions ou omissions de la liste. L'autorité territoriale doit statuer sur les réclamations dans un délai de 3 jours ouvrés	Article 10	
J-20 jours avant la date du scrutin au plus tard	Publicité de la liste des électeurs admis à voter par correspondance par voie d'affichage dans les locaux administratifs. Les électeurs qui y figurent sont avisés de leur impossibilité de voter à l'urne le jour du scrutin.	Article 21-3	
De sa date de publication à J-15 soit le 6 avril 2017	L'autorité territoriale peut rectifier la liste des électeurs admis à voter par correspondance	Article 21-3	
J – 10 jours avant la date du scrutin, soit le 11 avril 2017 au plus tard	Envoi du matériel de vote par correspondance	Article 21-6	
De J – 10 à l'heure de clôture du scrutin	Réception des bulletins de vote par correspondance	Article 21-6	
Date prévisionnelle du scrutin : **le jeudi 21 avril 2017**	Ouverture des bureaux de vote pendant 6 heures au moins durant les heures de service / dépouillement et publicité des résultats par voie d'affichage	Article 21-4	
« sans délai »	Transmission d'un exemplaire du PV au Préfet de département ainsi qu'aux délégués de liste	Article 21	
48 heures	Les contestations sur la validité des opérations électorales doivent être portées devant le Président du bureau central de vote dans un délai de 5 jours francs à compter de la proclamation des résultats. Celui-ci à 48 heures pour rendre une décision motivée et doit en transmettre immédiatement une copie au Préfet	Article 21	