

TRANSFERT DES COMPETENCES DANS LE CADRE DE LA CREATION DE LA METROPOLE

FICHE D'IMPACT

Conformément à l'article L 5211-4-1 du code général des collectivités territoriales

1. Préambule

Portée par la loi sur le Statut de Paris et l'Aménagement Métropolitain du 28 février 2017, la publication du décret n°2017-1758 du 26 décembre 2017 fixe le passage de la Communauté d'agglomération Toulon Provence Méditerranée (TPM) au statut de Métropole à partir du 1er janvier 2018.

A ce titre, les communes ont transféré les compétences suivantes à la Métropole :

- Plan local d'Urbanisme ou document en tenant lieu
- Autorité concessionnaire de l'Etat pour les plages
- Actions de valorisation du patrimoine naturel et paysager
- Contribution à la transition énergétique
- Création, aménagement et entretien de voirie et des espaces publics dédiés à tout mode de déplacement urbain ainsi qu'à leurs ouvrages accessoires
- Signalisation
- Création, aménagement et entretien des parcs et aires de stationnement
- Création et entretien des infrastructures de charge nécessaires à l'usage des véhicules hybrides rechargeables
- Politique du logement; aides financières au logement social; actions en faveur du logement social; action en faveur du logement des personnes défavorisée; amélioration du parc immobilier bâti; réhabilitation et résorption de l'habitat insalubre
- Politique de la ville
- Gestion des eaux pluviales urbaines
- Gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations
- Service public de défense extérieure contre l'incendie
- Participation à la gouvernance et à l'aménagement des gares situées sur le territoire métropolitain
- Concession de la distribution publique d'électricité et de gaz
- Service public d'eau potable.

Afin de laisser le temps nécessaire à la définition des modalités de fonctionnement au 1^{er} janvier 2019 et l'organisation matérielle des transferts tout en garantissant la continuité du service public, ces compétences ont fait l'objet de conventions de gestion transitoire pour permettre la gestion desdites compétences par les communes pour le compte de la Métropole, et ce pour la période du 1^e janvier au 31 décembre 2018

Conformément à l'article L 5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales, modifié par l'article 72 de la loi NOTRe, les modalités du transfert doivent faire 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, annexée à la décision. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis des comités techniques compétents des communes et de la Métropole.

La présente fiche décrit 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 qui seront effectivement transférés à TPM à compter du 1^{er} janvier 2019.

2. Les effectifs transférés

Les emplois transférés à TPM, sur proposition des communes, pour l'exercice des compétences sont présentés de manière détaillée par commune en annexe. Le total des agents transférés au 1^{er} janvier 2019 est de 1056.

1- En application de l'article L5211-4-1 du CGCT, les **fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et agents contractuels (CDD ou CDI) entièrement** affectés (100%) à l'exercice d'une ou plusieurs compétences transférées sont transférés de plein droit, qu'ils soient à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet.

Les fonctionnaires qui sont en congé de maladie (Congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée ou accident du travail) à la date du transfert, et dès lors qu'ils n'ont pas fait l'objet d'une réaffectation, sont transférés.

2- les **fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et agents contractuels (CDD ou CDI)** affectés à 50% ou plus à l'exercice d'une ou plusieurs compétences transférées se voient proposer le transfert indépendamment de la quotité de temps de travail exercée.

- En cas d'acceptation, l'agent est transféré à la métropole. L'agent continuera d'exercer la quotité de temps dévolue aux missions communales dans le cadre d'une convention de mise à disposition de service.
- En cas de refus, l'agent demeure communal et est mis à disposition par la commune auprès de la Métropole dans le cadre d'une convention de mise à disposition individuelle de plein droit ascendante.

3- les **fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et agents contractuels (CDD ou CDI)** affectés à moins de 50% à l'exercice d'une ou plusieurs compétences transférées sont mis à disposition dans les conditions de droit commun à hauteur de la quotité déclarée par la commune sur la compétence transférée. Ce dispositif relève du droit commun de la mise à disposition des agents territoriaux en vertu du décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux.

4- Les agents recrutés sous **contrat de droit privé** (Contrat Emploi d'Avenir, Contrat d'Accompagnement dans l'Emploi, Contrat d'Apprentissage) sont transférés à la Métropole Toulon Provence Méditerranée en vertu des dispositions de l'article L 1224-1 et suivants du code du travail.

La synthèse globale des agents concernés par le transfert est présentée ci-dessous par statut et quotité d'emploi de l'agent à l'exercice d'une ou plusieurs compétences transférées.

Total des communes		100%	MAD 50 à 99,99% accord	MAD 50 à 99,99% refus	En attente de coupon réponse 50 à 99,99 %	MAD Ascendantes	TOTAL
Fonctionnaires	Titulaires	598	390	85	50	141	1264
	Stagiaires	15	6	0	0	0	21
Agents contractuels	CDD	44	22	1	8	0	75
	CDI	1	2	0	0	0	3
Agents de droit privé	Contrats aidés	2	0	0	0	0	2
	Contrats d'apprentissage	3	5	0	0	0	8
Total		663	425	86	58	141	1373

3. Impacts sur l'organisation du travail

3.1. La création d'antennes métropolitaines

Pour répondre à des enjeux de proximité et de forte réactivité dans l'exercice de certaines des compétences transférées ou précédemment gérées au niveau du siège (collecte des ordures ménagères et entretien des ex-voiries communautaires et voiries ZAE), la Métropole a souhaité s'appuyer sur une organisation dans les territoires au plus proche des usagers.

Une antenne métropolitaine est ainsi créée sur le périmètre géographique de chaque commune et assure l'exercice opérationnel des compétences ci-après, sous la responsabilité d'un responsable d'antenne :

- Gestion et entretien et nettoyage de la voirie (dont ex-voiries communautaires et ex-voiries ZAE), des parcs et jardins ainsi que l'entretien des parcs de stationnement sur voirie ou en ouvrage non délégué,
- Gestion des DT/DICT et des permissions de voirie (hors autorisations commerciales),
- Entretien, nettoyage des réseaux d'eaux pluviales,
- Entretien et nettoyage des plages concédées par l'Etat,
- Collecte des ordures ménagères et gestion des déchetteries.

Chaque antenne est sous la responsabilité opérationnelle et hiérarchique d'un responsable d'antenne, identifié par la commune. Les antennes sont rattachées hiérarchiquement à la Direction Générale des Services Techniques de la Métropole.

L'organisation de chacune des antennes s'appuie sur un organigramme transmis par chacune des communes détaillant les services et la liste des agents relevant de ces services au regard des missions dévolues aux antennes.

- Ces organigrammes ont fait l'objet d'échanges au cours de plusieurs rencontres organisées avec les communes par la direction de l'action territoriale et la direction des ressources humaines de la Métropole.
- Au-delà des équipes techniques, les antennes s'appuient sur des référents en ressources humaines, finances et marchés qui assurent l'exercice décentralisé de quelques activités sur ces domaines en lien avec les directions supports du siège. Les référents marchés dépendent hiérarchiquement de la direction de la commande publique du siège. Les autres référents dépendent hiérarchiquement du responsable d'antenne.

Les agents transférés sont hiérarchiquement rattachés au responsable d'antenne qui définit et organise leurs missions et activités. L'entretien professionnel annuel est assuré par le supérieur direct de l'agent selon les modalités définies par la Métropole.

Pour la réalisation de leurs missions, les agents interviennent sur le territoire de l'antenne de rattachement. Pour des besoins de bonne organisation du service, ils peuvent être ponctuellement amenés à intervenir en soutien des équipes d'une antenne limitrophe sur la base du volontariat. Les agents de bureau assurent leurs missions dans un bâtiment transféré ou mis à disposition de la Métropole par la commune.

Cette organisation fera l'objet d'un bilan sur les exercices 2019 et 2020 sur le fonctionnement de l'organisation mise en place afin d'identifier les axes d'amélioration, les modalités d'harmonisation des organisations et des modes de fonctionnement ainsi que les possibilités de mutualisation.

Cette mission relève notamment du périmètre de compétences dévolues à la direction de l'Action Territoriale nouvellement créée en 2018 et rattachée à la Direction Générale des Services.

Positionnée au sein de la Direction Générale des Services Techniques, cette direction :

- assure l'animation et la coordination de l'action des antennes en lien avec les responsables d'antennes, les directions métiers et directions supports du siège,
- veille à la bonne exécution des crédits alloués aux antennes,
- s'assure que les moyens mis en œuvre garantissent la réactivité et la qualité des interventions sur les territoires,
- impulse et contribue à l'identification et la mise en œuvre des leviers de mutualisation. Il s'agira notamment de travailler à la constitution de pôles.

3.2. Exercice des missions transférées par le siège de la Métropole

Les compétences suivantes sont organisées au niveau des directions du siège de la Métropole :

- Eau potable au niveau de la **Direction de la Gestion de l'Eau et des Risques Aquatiques de la DGST Territoires et Proximité**
- Urbanisme (Plan Local d'Urbanisme) au niveau de la **DGA Aménagement Habitat Solidarité**
- Foncier (gestion des Déclaration d'Intention d'Aliéner) : **Direction de l'Immobilier et du Foncier de la DGA Ressources Juridiques, Matérielles et Numériques**

- Gestion des concessions avec l'Etat s'agissant des plages concernées au niveau de la **Direction des Contractualisations, de la Transition Energétique et de l'Environnement de la DGA Développement Durable et Valorisation du Territoire**
- Parcs de stationnement en ouvrage au niveau du **Service Stationnement au niveau de la DGA Mobilité, Ports et Projets Stratégiques**

Les agents qui exercent ces missions sont hiérarchiquement rattachés à ces directions qui définissent et organisent leurs missions et activités.

Les agents peuvent rester localisés au 1er janvier 2019 sur leur site actuel sauf accord entre la direction et les agents pour une localisation géographique au niveau du siège.

L'entretien professionnel annuel est assuré par le supérieur direct de l'agent.

3.3. Les fonctions supports transversales

S'agissant des agents affectés à des missions administratives transversales (direction des finances, direction des marchés, direction des ressources humaines, direction des systèmes d'information, direction des moyens généraux, direction de la communication, direction juridique ou des assemblées, etc.), il a été décidé d'estimer les charges correspondantes. Cette enveloppe évaluée à raison de 10% de la masse salariale transférée à la Métropole permet de financer une partie des postes ouverts concernant les missions administratives transversales. Ces mobilités interviennent prioritairement dans le cadre d'une bourse à l'emploi avec les douze communes du territoire métropolitain.

4. Impacts sur les conditions de travail et l'organisation du travail

Les agents utiliseront à compter du 1^{er} janvier 2019 les matériels transférés ou mis à disposition par les communes. Ils conservent l'ensemble des équipements de protection individuelle.

Organisation du travail

Les agents au sein des antennes métropolitaines exerceront leur mission à compter du 1^{er} janvier 2019 selon l'organisation du travail précédemment en vigueur au sein de chacune de leur commune d'origine afin de ne pas déstructurer le fonctionnement des services sur le territoire de chaque commune (confère fiche d'impact tabulaire par commune).

Droits à congés, autorisations d'absence et action sociale

Les agents transférés à la Métropole ainsi que les agents mis à disposition de plein droit de la Métropole (participant à 50% ou plus à l'exercice d'une ou plusieurs compétences métropolitaines) bénéficient du régime de la Métropole en matière de droits à congés, d'autorisations d'absence et d'action sociale.

Les agents mis à disposition de droit commun auprès de la Métropole relèvent strictement des droits à congés, d'autorisations spéciales d'absence et d'action sociale de la commune.

Les droits à congés annuels sont constitués au regard des services accomplis par l'agent au cours de chaque année civile ; ils sont attachés à sa personne. Ainsi les

congés annuels non pris au 31 décembre sont en principe perdus sauf accord de la nouvelle administration de les reporter sur l'année suivante.

Lorsque les congés n'ont pas pu être pris en raison d'une absence prolongée pour raison de santé, le report est automatique dans la limite d'une période antérieure de 15 mois conformément à la décision de la CJUE du 22 novembre 2011 (KHS AG contre Winfried Schulte). Les jours de RTT doivent être soldés.

Les agents conservent les droits acquis au titre du compte épargne-temps dans les communes dans les limites réglementaires du décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié et peuvent les faire valoir auprès de TPM.

Le récapitulatif des droits à congés, d'autorisations spéciales d'absence et action sociale a été joint à l'ensemble des courriers adressés aux agents concernés par le transfert des nouvelles compétences.

5. Position statutaire, carrière professionnelle.

Le transfert des agents n'a aucune incidence sur la position statutaire détenue précédemment au sein de la commune (conservation d'échelon, de grade, de cadre d'emplois ou d'ancienneté, conformément à l'article L5211-4-1 du CGCT). Les agents titulaires conservent la situation administrative qui était la leur dans la commune d'origine.

L'ensemble des contrats, de droit public ou privé, des agents non titulaires sont repris par TPM jusqu'à leur échéance.

6. Régime indemnitaire et avantages acquis

Principe

L'article L5111-7 du CGCT prévoit que « Les agents transférés 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.

Régime indemnitaire individuel

1. Agents affectés entièrement à l'exercice d'une ou plusieurs compétences métropolitaines

Un courrier de proposition à titre de comparaison et d'option a été envoyé à chaque agent.

Celui-ci indique les types et montants de primes dont il bénéficie au sein de la commune et les types et montants de primes qui lui sont proposés par la Métropole TPM.

L'agent a pu globalement opter :

- soit pour le maintien du montant de primes dont il bénéficiait au sein de la commune et, transformé sous forme d'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) le cas échéant
- soit pour les types et montants de primes proposés par la Métropole TPM.

2. Agents affectés à 50% ou plus à l'exercice d'une ou plusieurs compétences métropolitaines

Un courrier de proposition de transfert a été envoyé à chaque agent afin de lui permettre d'accepter ou de refuser le transfert.

Celui-ci indique les types et montants de primes dont il bénéficie au sein de la commune et les types et montants de primes qui lui seraient proposés par la Métropole TPM en cas d'acceptation du transfert.

En cas d'acceptation, l'agent a pu globalement opter :

- soit pour le maintien du montant de primes dont il bénéficiait au sein de la commune et, transformé sous forme d'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) le cas échéant
- soit pour les types et montants de primes proposés par la Métropole TPM.

En cas de refus, l'agent continue d'être employé dans les mêmes conditions par la commune d'origine. Cependant le temps de travail (afférent au service), les droits à congés et autorisations spéciales d'absence seront ceux de la Métropole.

Avantages acquis : Prime de Fin d'Année

Les avantages acquis concernés sont les primes annuelles créées par les collectivités et instaurées avant la loi du 26 janvier 1984.

L'agent bénéficiera de la Prime de Fin d'Année la plus avantageuse entre celle de la commune d'origine et celle de TPM, versée au mois de décembre de chaque année au prorata du temps de travail.

La prime de Fin d'Année de TPM, qui correspond au traitement indiciaire et la Nouvelle Bonification Indiciaire, le cas échéant, est plus avantageuse ou équivalente pour 11 des 12 communes. La seule exception concerne certains agents de la commune d'Hyères les Palmiers.

7. Protection sociale et complémentaire santé

L'article L5111-7 du CGCT, modifié par la loi du 7 août 2015, prévoit qu'en matière de participation à la complémentaire santé, les agents transférés pourront conserver, s'ils y ont intérêt, les avantages dont ils disposaient dans leur collectivité d'origine.

TPM aide les agents à financer la complémentaire santé (sous réserve de souscrire à un contrat labellisé) à hauteur de 17,83€/mois/agent seul, de 21,51 €/mois/agent avec 1 ou 2 enfants de moins de 25 ans, de 26,84 €/mois/agent avec 3 enfants ou plus (montants 2018). TPM participe également à la prévoyance (sous réserve de souscrire à un contrat labellisé) à hauteur de 20 €/mois (montant 2018).

La participation de TPM est plus avantageuse pour 11 des 12 communes.

8. Action sociale

A compter du 1^{er} janvier 2019, l'ensemble des prestations sociales de la Métropole TPM, en gestion directe ou par le biais de la gestion déléguée du COS Méditerranée seront proposés aux agents transférés et notamment :

- Titres restaurant d'une valeur faciale de 9€20.

L'agent qui souhaite bénéficier des titres restaurant à la Métropole TPM se voit attribué un titre restaurant dès lors que la plage méridienne de 12h00 à 14h00 est comprise dans ses horaires de travail journalier (ex : 8h00 à 12h00 / 14h00 à 17h00 => titre restaurant délivré). L'agent intervenant sur une seule partie de la journée peut bénéficier d'un titre restaurant s'il effectue au moins une heure sur cette plage méridienne (ex : 6h00 à 13h00 => un titre restaurant est délivré).

- Prise en charge des frais de garde des enfants de 0 à 3 ans (Chèque Emploi Service Universel)
- Participation à l'accueil de loisirs sans hébergement
- Prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (50% des frais d'abonnement)
- Prestations sociales complémentaires (centre aéré, colonies, garde d'enfant de moins de 3 ans)
- Prestations sociales du COS Méditerranée notamment lors d'événements spécifiques (Fêtes des pères et mères, Noël...).

9. Formation

Les agents conservent les droits acquis au titre du droit à formation et peuvent les faire valoir auprès de TPM notamment en matière de Droit Individuel à la Formation.