

cneea

SPÉCIAL STATUT

Coordination Nationale des Enseignants d'Écoles d'Art

BULLETIN D'INFORMATION - octobre/novembre 2008

CNEEA siège social, 13 escalier des Ulis, 91400 Orsay.
ATTENTION POUR TOUT COURRIER POSTAL écrire à C. MARIE Présidente de la CNEEA
8 bd des pêches, 13008 Marseille - Ligne directe 06.30.79.73.55
Fax 095.717.1404, www.cneea.fr, contact@cneea.fr

SPÉCIAL EPCC ET STATUT DU PERSONNEL

Chères et chers collègues,

Les grandes manœuvres vont commencer !

En effet, la plupart des écoles vont entamer la réflexion sur la mise en place des EPCC. Pour que vous puissiez discuter en connaissance de cause avec vos interlocuteurs (directeur, Mairie, voire futur président de l'EPCC), il nous a semblé indispensable de faire le point sur les règles qui présideront au transfert des personnels et aux conséquences de ce changement de statut administratif.

Claire TAUVERON, juriste-conseil auprès des collectivités territoriales était intervenue à notre demande sur ce sujet lors du séminaire ANDEA/CNEEA début juillet à TOULOUSE. Nous vous communiquons dans ce bulletin l'étude que nous lui avons commandée.

MODE DE GESTION POUR LES ÉCOLES SUPÉRIEURES D'ART

CONSÉQUENCES POUR LE PERSONNEL

Introduction

Les modes de gestion du service public culturel sont en pleine évolution.

Il est vrai que **la situation actuelle** repose sur des choix de gestion variés et compose un ensemble

juridique assez hétérogène. Le Rapport Chiffert de 1999, commandé par le ministère de la culture, sur la rénovation des instruments juridiques des services publics culturels locaux évoquait à juste titre **une mosaïque juridique...** Il posait déjà la question de savoir s'il existait un mode de gestion adapté à ce type de service public.

Ainsi pêle-mêle, une collectivité locale peut choisir entre la régie directe, la régie avec autonomie financière et la régie avec personnalité morale, mais elle peut aussi avoir recours à une association, parfois à un groupement d'intérêt public... Concernant les écoles supérieures d'art, si elles prennent majoritairement la forme d'une régie directe, il existe au moins une école dans chacune de ces deux dernières formes (la Réunion, et Niort) !

L'avenir promet un seul outil juridique de gestion adapté à ce secteur : **l'établissement public de coopération culturelle, l'EPCC**, mais en l'état actuel du droit, cet établissement n'est pas facile à mettre en place, et il recèle beaucoup d'imprécisions, voire d'incohérences juridiques, notamment en ce qui concerne le personnel.

Il est important de noter que le choix d'un mode de gestion n'est pas une question annexe et subalterne pour une collectivité locale. Certes le mode de gestion n'est qu'un instrument juridique, mais il doit être le plus pertinent possible au regard du projet artistique de la collectivité.

Ce choix révèle l'attachement d'une collectivité au service public en question, il manifeste son adhésion à une conception spécifique de son action culturelle. Notamment, la collectivité choisit, soit de contrôler pleinement le service public dans sa création, son organisation et son fonctionnement, soit de confier cette gestion à une structure spécifique et extérieure à ses services, qu'elle contrôlera de plus ou moins loin, qui sera plus ou moins autonome.

Afin de délimiter le sujet de cette étude :

- seront abordées uniquement les règles relatives au **service public administratif** qui s'appliquent aux écoles supérieures d'art, et non les règles concernant les services publics industriels et commerciaux qui peuvent concerner dans le secteur culturel les opéras, les théâtres...
- ne seront pas traitées les questions relatives à l'intercommunalité et au transfert de personnel subséquent entre une mairie et un établissement public de coopération intercommunale. Là aussi, il existe au moins une école supérieure d'art gérée par une communauté de communes (Clermont Ferrand) !

La création et le fonctionnement de l'EPCC sont très encadrés juridiquement.

L'EPCC est un établissement public qui gère un service public culturel présentant un intérêt pour chacune des parties en cause et contribuant à la réalisation d'objectifs nationaux. L'EPCC doit être créé par au moins deux personnes publiques, la présence de l'État est cependant facultative. Un EPCC peut regrouper plusieurs entités à caractère culturel, par exemple des établissements déjà liés par un même lieu, comme un centre d'art et une école d'art ou plusieurs écoles d'art d'une même région.

Dans ces hypothèses, l'EPCC et son directeur assureront une gestion commune de ces structures mutualisant certains services, notamment administratifs, sans autonomie juridique de l'une par rapport à l'autre.

La création de l'EPCC est subordonnée à la décision de l'ensemble des membres intéressés, puis est arrêtée par le préfet de département ou de région.

Les statuts de l'EPCC définissent ses missions, son caractère administratif ou industriel et commercial, son organisation administrative et financière (composition du conseil d'administration, du conseil d'orientation pédagogique, etc.) Sur l'ensemble de ces points, il est conseillé de se reporter à la circu-

laire interministérielle n° 2003/005 du 18 avril 2003, détaillant toute la réglementation.

Le personnel de l'EPCC

La loi n°2002-6 du 4.01.2002, modifiée par la loi n°2006-723 du 22.06.2006, détermine le statut du directeur et les modalités de transfert du personnel au moment de la création de l'EPCC.

Une fois l'EPCC en activité et les questions de transfert de personnel closes, il recrute et gère son personnel en application du statut de la fonction publique territoriale s'il gère un service public administratif.

C'est-à-dire, qu'il est soumis aux mêmes règles que toute collectivité locale : délibération créant les emplois, recrutement prioritaire de fonctionnaires, recrutement dérogatoire d'agents non titulaires ou contractuels, détermination du régime indemnitaire par délibération, définition des règles relatives à l'aménagement du temps de travail, etc.....

Le directeur est nommé par le président sur proposition du conseil d'administration.

Suite à l'établissement d'un cahier de charges relatif aux missions du directeur, les candidats établissent leur projet d'orientation artistique culturelle pédagogique ou scientifique. La liste de candidats est établie d'un commun accord par les personnes publiques représentées au sein du conseil d'administration. La proposition du conseil d'administration est prise à la majorité des deux tiers de ses membres.

Le directeur est recruté pour un mandat de 3 à 5 ans, renouvelable par période de 3 ans, sur un contrat à durée déterminée d'une durée équivalente.

Il est prévu qu'un arrêté fixe la liste des catégories d'établissements pour lesquels le directeur doit relever d'un corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires ayant vocation à diriger ces établissements ou à défaut détenir un diplôme. Les conditions de dispense et d'expérience professionnelle reconnue par une commission d'évaluation seront déterminées. Pour le moment, seul un arrêté concernant les établissements d'enseignement de musique danse art dramatique ou gérant les archives privées, les bibliothèques et centre de documentation a été publié (Arrêté du 27/02/2008).

Les missions du directeur sont déterminées par les textes. Sans entrer dans les détails, la part adminis-

trative de ses missions est très importante et lourde de responsabilités, c'est sensiblement différent des missions d'un directeur de service dans une mairie pouvant se reposer sur les services généraux de la collectivité et avec qui il entretient des rapports de collègues. Il devra veiller à organiser un service du personnel, des finances etc ... avec lesquels il sera dans un rapport hiérarchique : ce peut être un nouveau métier...

Deux points spécifiques sont à retenir :

- Le directeur d'un EPCC chargé de l'enseignement supérieur relevant du ministère de la culture délivre les diplômes nationaux que l'EPCC est habilité à délivrer.
- Le directeur n'a pas le pouvoir de recruter, cela relève du pouvoir du président, toutefois il doit être consulté.

Le transfert du personnel

Il existe des règles très spécifiques en cas de transfert d'activité d'une personne unique et reprise par un EPCC (article 3 de la loi n°2002-6 du 4.01.2002, modifiée par la loi n°2006-723 du 22.06.2006).

Cependant la rédaction actuelle du texte restreint considérablement le champ d'application du texte concernant les écoles supérieures d'art, puisque cela ne concerne que « les personnes morales uniques ». Ce vocable n'est pas clair juridiquement... Il semble que cela ne vise que les structures ayant la personnalité juridique, auquel cas presque aucune école supérieure d'art n'est concernée, puisqu'elles sont de façon majoritairement gérées sous régie directe qui n'a pas de personnalité morale ! Ce point sera peut être modifié à l'avenir.

Concernant le **directeur**, s'il est titulaire d'un contrat, le nouveau contrat reprend les clauses substantielles de son contrat, à l'exception de la durée qui doit être identique à celle du mandat. En cas de refus du directeur d'accepter les éventuelles modifications de son contrat, l'EPCC procède à son licenciement, dans les conditions prévues par son contrat.

Si le directeur est fonctionnaire et qu'il refuse le contrat proposé, l'EPCC met en œuvre la procédure de suppression d'emploi, dans ce cas il est maintenu en surnombre pendant une année, et donc payé par l'EPCC, puis pris en charge par le CNFPT ou le centre de gestion territorialement compétent. Il est donc rémunéré par l'un ou l'autre de ces organismes, et a une obligation de recherche d'emploi.

Ce mécanisme juridique est tout à fait inédit en droit de la fonction publique et paraît très complexe à appliquer, voire impossible ! En effet, s'il accepte le mandat de directeur et le contrat qui l'accompagne, aucune précision ne détermine l'articulation entre ce mandat et sa carrière de fonctionnaire...

Concernant les **agents non titulaires ou contractuels** : ils sont transférés obligatoirement à l'EPCC. Leur contrat reprend les clauses substantielles du contrat antérieur les liant à la mairie. En cas de refus de l'agent d'accepter des éventuelles modifications de leur contrat, l'EPCC procède à leur licenciement dans les conditions du contrat. Aucune indication n'est précisée quant à la nature des modifications qui peuvent intervenir, a priori cela ne doit pas toucher les éléments tels que la rémunération, le nombre d'heures de travail, la durée du contrat. Une fois le contrat arrivé à terme, aucune obligation de le renouveler ne s'impose à l'EPCC, le président sur avis du directeur jugera de cette opportunité.

Curieusement, concernant les **fonctionnaires territoriaux** : aucun transfert ne s'impose selon la loi, par conséquent le droit commun de la mobilité s'applique à leur situation. Avec l'accord de l'EPCC, ils pourront faire une demande de mutation. Avec l'accord de la mairie et de l'EPCC, ils pourront faire une demande de détachement, voire une demande de mise à disposition (voir partie suivante).

Ce mécanisme de transfert appelle plusieurs remarques :

Un maire informé de l'absence d'obligation pour l'EPCC de reprendre le personnel fonctionnaire ne s'engagera peut être pas dans la création d'un EPCC, peut être au regard de motivations altruistes pour ses agents, mais surtout pour des raisons financières : si l'école supérieure d'art est transférée à un EPCC, il n'aura plus de postes pour les enseignants au sein de la mairie. Il devra procéder à des suppressions d'emploi, impliquant le mécanisme de maintien en surnombre pendant une année pendant laquelle la mairie les rémunère, puis de prise en charge par le centre de gestion ou le CNFPT, ce qui est très onéreux pour la collectivité puisqu'elle leur verse une contribution supérieure aux salaires et charges pendant le temps de la prise en charge.

Droit commun de la mobilité

Au regard de l'état du droit précédemment exposé, il est intéressant de préciser les règles essentielles

de la mobilité, selon le droit commun de la fonction publique territoriale.

Une mobilité variée

La mobilité, selon le statut de la fonction publique territoriale, ne peut être que volontaire, elle ne s'impose ni aux agents, ni à la mairie, ni à l'EPCC.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires ne sont pas gérés de la même façon.

Pour les fonctionnaires, quatre possibilités sont envisageables :

La voix pleine et entière de mobilité est la **mutation** : sur demande de l'agent, l'EPCC notifie à la mairie sa décision de recruter l'agent par mutation. Cette mesure prend effet au maximum trois mois après cette notification, un délai plus court peut être négocié. L'agent lors de la procédure d'embauche négociera éventuellement ses primes, son emploi du temps etc....L'EPCC reprend ensuite sa carrière.

Il existe également la **mise à disposition** des fonctionnaires, qui correspond à une forte volonté de la mairie de collaborer avec l'EPCC. L'accord des deux administrations et de l'agent sont nécessaires. Dans ce cadre, l'agent continue à être géré et rémunéré par la mairie, et à bénéficier de tous les avantages institués par elle (COS, mutuelle, etc...). Il est autorisé à travailler dans l'EPCC qui rembourse les salaires à la collectivité d'origine.

Une autre possibilité est le **détachement**, ce qui suppose également l'accord des trois protagonistes. Cette position administrative se caractérise par une double carrière : celle auprès de la mairie qui se poursuit, et celle auprès de l'administration d'accueil.

Le détachement peut être de courte ou de longue durée, au maximum cinq ans. A son terme, si l'agent n'est pas intégré dans les effectifs de l'EPCC, ou si le détachement n'est pas renouvelé, l'agent est obligatoirement réintégré dans la mairie d'origine.

Si l'école d'art a été transférée, le personnel administratif ou technique qui réintègre la mairie est affecté dans un autre service sur un poste correspondant à son grade, ou si aucun poste n'est vacant, les agents sont maintenus en surnombre pendant une année, puis pris en charge par le centre de gestion ou le CNFPT. Pour le personnel enseignant, aucune réaffectation a priori ne sera possible, donc

les mécanismes du maintien en surnombre et de la prise en charge s'appliqueront.

Pendant le détachement, l'agent est soumis aux règles applicables dans la collectivité d'accueil, il est rémunéré par elle, perçoit les primes instituées par l'EPCC, bénéficie du COS éventuel, etc....

Il existe également la **disponibilité**, notamment pour convenances personnelles, mais qui n'offre pas d'avantages pour l'agent dans le cadre qui nous préoccupe : dans ce cas, sa carrière est suspendue, et son droit à réintégration à l'issue de la disponibilité selon la durée de celle-ci est subordonnée à la vacance d'un emploi dans la collectivité. A défaut, contrairement au détachement, il est maintenu en disponibilité et perçoit les allocations chômage versées par la collectivité mais dans les conditions définies par l'UNEDIC. Pendant la disponibilité, le fonctionnaire peut être recruté comme agent non titulaire dans l'EPCC.

Pour les agents non titulaires ou les contractuels, en l'état actuel du droit, ils ne bénéficient pas d'un système de continuité de carrière comme les fonctionnaires. Par conséquent, il est nécessaire juridiquement de rompre leurs contrats avec la mairie : le maire doit les licencier pour suppression d'emploi. L'EPCC peut les recruter sur la base d'un nouveau contrat, mais il n'en a pas l'obligation. A défaut de nouvelle embauche, l'agent percevra des allocations chômage versées par la collectivité si elle est en régime d'auto-assurance selon les règles de l'UNEDIC, ou versées par les ASSEDIC si la mairie a adhéré à l'UNEDIC. Il n'existe pas de régime de mise à disposition d'agents non titulaires, sauf dans de rares hypothèses non applicables en ce qui concerne les écoles supérieures d'art. Toutefois, cette législation devrait évoluer à l'automne et un mécanisme de transfert devrait être organisé.

Une procédure négociée

Si la loi sur le transfert exposée ci-dessus, n'est pas modifiée quant à son champ d'application, et que la décision d'un EPCC est entérinée, ce sont les règles exposées ci-dessus qui s'appliqueront.

Afin d'organiser et de faciliter le passage du personnel de la mairie à l'EPCC, le maire aura tout intérêt à mettre en œuvre avec le président de l'EPCC une procédure négociée avec les agents, avant d'encourager les agents à demander leur mobilité.

Commentaires de la CNEEA

- **Bien entendu, votre employeur va probablement essayer de vous imposer la mutation** qui lui évite que des agents reviennent dans leur mairie comme c'est le cas pour le détachement ou la mise à disposition. Or, c'est le président du futur EPCC qui vous recrute et non votre ancien employeur.
- **Soyez conscients également que dans le cas du détachement ou de la mutation**, seul le Président de l'EPCC (après avis du conseil d'administration et du CTP) pourra vous préciser les règles qui vous seront appliquées en termes de poste de travail, de congé, d'avantages sociaux (primes, tickets restaurant, COS, mutuelle...). Informez-vous des garanties qui vous seront données et surtout vérifiez que c'est le bon interlocuteur qui vous les donne, c'est-à-dire le futur président le l'EPCC.
- **Nous pensons que seule une mobilisation collective** pourra permettre d'obtenir des conditions de transfert les plus favorables : mise à disposition ou détachement plutôt que mutation par exemple ou mieux encore choix entre ces 3 possibilités.
- **Que vous soyez adhérent (cela devient indispensable !)** ou non, n'hésitez pas à nous faire remonter vos questions et à nous informer de la situation dans votre école. C'est la condition pour que, dans cette période charnière, la CNEEA puisse jouer pleinement son rôle et continuer à vous informer : **contact@cneea.fr**
- **La CNEEA sera d'autant plus forte** pour vous informer, vous alerter ou vous représenter que vous serez plus nombreux à adhérer.

Le site de la CNEEA cneea.fr est en cours de transformation. Pour être plus réactif et interactif, nous vous proposons un blog dans les prochaines semaines.

*Si vous êtes adhérents, vous trouvez, en accès réservé, des informations complémentaires sur notre site : www.cneea.fr (compte-rendu des réunions avec les Ministères, note technique sur les statuts, grille d'évaluation de l'AERES, composition des groupes de travail et calendrier des réunions, tableau synoptique de la réforme et des nouvelles instances).
Merci de téléphoner au 06 30 79 73 55, pour obtenir votre code adhérent 2008*

Sur l'ensemble de ces dossiers la CNEEA reste vigilante. Il est important que vous adhérez pour soutenir ce travail et que vous fassiez remonter les informations sur les projets locaux concernant l'avenir de vos écoles.

Pour adhérer, il suffit de remplir le bulletin d'adhésion de l'année 2008. Vous réglez votre cotisation annuelle de 30 euros à l'ordre de la CNEEA et vous envoyez le tout à Dominique PAUTRE, trésorier, 178 rue de Doullens 80080 AMIENS.

N'oubliez pas de remplir les rubriques pour nous communiquer toutes vos coordonnées (votre école, votre situation d'enseignant(e), adresse, N°téléphone, N°fax, adresse mail). Vous serez ainsi, très facilement informé(e) des actions, des réunions et des publications. Merci d'envoyer aussi, ces mêmes informations en annonçant votre adhésion sur le mail de la CNEEA : contact@cneea.fr

CNEEA, BULLETIN D'ADHÉSION ANNÉE 2008

Nom :

Prénoms :

Adresse :

École de

Situation d'enseignant :

N° tél (fixe) :

N°tél (portable) :

N° fax :

Adresse mail :

Établissement Public de Coopération Culturelle - EPCC :

Modalités de création	Modalités de fonctionnement
<p>Un EPCC est un établissement qui gère un service public culturel présentant un intérêt pour chacune des parties et contribuant à la réalisation d'objectifs nationaux. Ce sont les deux critères nécessaires pour la création d'un EPCC.</p> <p>La création de l'EPCC nécessite la présence d'au moins 2 personnes publiques. La participation de l'État est facultative.</p> <p>L'EPCC peut regrouper plusieurs acteurs culturels. Dans ce cas, il y aura une gestion commune sous l'autorité du CA et du Directeur sans autonomie juridique des différents éléments de l'établissement.</p> <p>La création de l'EPCC résulte de la décision des différents partenaires publics intéressés puis fait l'objet d'un arrêté du Préfet.</p> <p>Il est à noter qu'un dispositif permet aux collectivités d'adhérer à l'EPCC ultérieurement. Ce n'est donc pas un établissement fermé et il existe une possibilité d'adhésion par d'autres membres alors que l'EPCC est déjà existant.</p> <p>De la même façon, il est également possible de s'en retirer.</p>	<p>Les statuts de l'EPCC définissent ses missions, son statut (administratif ou industriel et commercial), son organisation administrative et financière (composition du CA, <u>certaines règles appliquées au personnel comme le régime indemnitaire, l'organisation du travail...</u>)</p> <p>Un certain nombre de modalités sont communes à tous les EPCC.</p> <p>L'EPCC est géré par un conseil d'administration qui comporte entre 24 et 30 membres. Ce CA est composé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - des représentants des collectivités locales ayant participé à la création de l'EPCC, - de représentants de l'État choisis par le Préfet, - éventuellement de représentants d'établissements publics nationaux, - de personnalités qualifiées désignées conjointement ou séparément par les collectivités locales et l'État et éventuellement par les établissements publics nationaux, - de représentants élus du personnel, - de représentants des étudiants, - éventuellement de représentants de fondations. <p>Les fonctions de membre du CA sont gratuites.</p> <p>Le président du CA est élu à la majorité des 2 tiers pour une période de 3 ans renouvelable. Il convoque le CA 2 fois par an, fixe l'ordre du jour et a une voix prépondérante en cas d'égalité de voix lorsqu'il y a un vote.</p> <p>Le CA peut se réunir à la demande de la moitié de ses membres et les décisions sont toujours prises à la majorité des voix.</p> <p>Les missions du conseil d'administration <u>précisées dans le code général des collectivités territoriales (CGCT)</u> déterminent la politique d'établissement. Il approuve le budget, en contrôle l'exécution, approuve les créations, les modifications et les suppressions de postes.</p> <p>C'est le Président qui propose au CA de délibérer sur la nomination et/ou la cessation de fonction du Directeur. C'est également lui qui procède aux recrutements après consultation du Directeur.</p> <p>La procédure de recrutement du Directeur est détaillée et particulière. Le conseil d'administration doit établir un cahier des charges, faire un appel à candidature, chaque candidat doit présenter un projet culturel, artistique, pédagogique.</p> <p>La liste des candidats est établie d'un commun accord par les personnalités publiques représentées au sein du conseil d'administration et ensuite, c'est une proposition du conseil d'administration qui doit être prise à la majorité des deux tiers.</p> <p>Ce directeur est investi d'un mandat qui peut aller de 3 à 5 ans, renouvelable par période de 3 ans. De ce fait, il sera recruté sur la base d'un contrat à durée déterminée d'une durée égale à son mandat. Le renouvellement de son contrat et de son mandat doit se faire avec l'approbation du conseil d'administration suite à la présentation de son nouveau projet.</p> <p>Les principales missions du directeur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - élaborer et mettre en œuvre les projets artistiques culturels, - assurer la programmation de l'activité artistique, - être l'ordonnateur des recettes et des dépenses, - préparer le budget et les décisions de modifications de ces budgets, - passer l'ensemble des contrats de marchés, - délivrer des diplômes <p>Il est à noter que ce n'est pas le directeur qui recrute encore une fois mais le président sur proposition du directeur.</p> <p>Une fois que l'EPCC est créé, une fois que le personnel est transféré, il fonctionne comme une mairie, ou un autre établissement relevant de la fonction publique territoriale</p> <p>Il va créer ses propres emplois, recruter sur son propre budget : des fonctionnaires, des non titulaires <u>s'il ne trouve pas de fonctionnaires</u>. On ne prend des contractuels que si on ne trouve pas de fonctionnaires correspondant au cadre de l'emploi.</p> <p>C'est un établissement public soumis <u>au contrôle de légalité</u>. La majorité de ses actes doit être transférée à la préfecture qui regarde s'il applique correctement les droits notamment le statut.</p>

Transfert du personnel

Modalités de transfert	Caractéristiques
<p>CONTRACTUELS :</p> <p><u>Si la loi de 2006 est appliquée :</u> Les personnels contractuels sont transférés obligatoirement à l'EPCC et leur contrat reprend les clauses substantielles de leur contrat antérieur. Une fois le contrat arrivé à son terme, aucune obligation de le renouveler ne s'impose à l'EPCC.</p> <p><u>Si la loi de 2006 n'est pas appliquée :</u> Il n'y a pas de dispositif de transfert, l'agent est licencié par la mairie pour suppression d'emploi. Il peut être recruté par contrat par l'EPCC.</p>	<p>Si l'agent refuse ce transfert ou s'il refuse d'éventuelles modifications du contrat sachant que ces éventuelles modifications ne sont pas déterminées, c'est l'EPCC qui procédera au licenciement dans les conditions du contrat de travail conclut avec la mairie.</p>
<p>TITULAIRES :</p> <p>Selon le statut de la fonction publique territoriale, la mobilité ne peut être que volontaire, elle ne s'impose ni aux agents, ni à la mairie, ni à l'EPCC. Remarque : Que la loi de 2006 s'applique ou non, il n'y a pas de transfert obligatoire des personnels fonctionnaires</p> <p>La loi sur les EPCC ne prévoit de dispositif de transfert spécifique pour les fonctionnaires territoriaux. On va donc appliquer le droit commun de la mobilité et du statut. <u>ils seront transférés sur leur demande par mutation, ils peuvent aussi demander un détachement ou une mise à disposition avec l'accord de l'EPCC, ou une mise en disponibilité.</u> Cela signifie que chacune des parties (employeur actuel, EPCC et agent) doivent être d'accord pour que le transfert se fasse. Il n'y a aucune obligation pour aucune des parties d'accepter le transfert</p> <p>Il existe 4 modalités de transfert :</p> <p><i>Mise à disposition :</i> Vous continuez à être rémunéré par votre administration d'origine et elle gère toute votre carrière, vous avez droit à tous les avantages de la carrière et toutes les décisions dans la collectivité d'origine, mais vous travaillez dans une autre structure. Elle repose sur une convention entre la collectivité d'origine et l'EPCC. Cela peut être envisageable <u>dans la limite de 3 ans</u> renouvelables. La collectivité qui accueille doit forcément rembourser les salaires à la collectivité d'origine.</p> <p><i>Détachement :</i> Vous êtes payé par l'EPCC, vous y <u>développez une carrière et vous continuez à développer votre carrière dans la mairie.</u> La durée maximale de détachement est de 5 ans renouvelable. Ensuite, il y a un dispositif d'intégration si on le souhaite dans les effectifs de l'EPCC. Au terme de cette période, si l'agent n'est pas intégré dans l'EPCC ou si le détachement n'est pas renouvelé (par son fait ou celui de l'EPCC) il est réintégré dans sa mairie d'origine. Pendant la période de détachement, tout ce qui est régime indemnitaire, avantages sociaux et variés (tickets, COS, mutuelles, primes) règles de congés, sera défini <u>par le CA</u> de l'EPCC et non par les règles actuelles de votre mairie.</p> <p><i>Mutation :</i> C'est un changement d'employeur sur demande de l'agent à une date donnée. Vous partez avec votre carrière, mais vous êtes géré par un nouvel employeur ; il y a un délai de préavis de <u>3 mois, qui peut être réduit.</u> En résumé quand vous demandez une mutation, vous n'avez plus rien à voir avec votre ancien employeur. Vous partez avec votre carrière là où vous en êtes arrivé mais vous conservez votre traitement. Par contre, tout ce qui est régime indemnitaire, avantages sociaux et variés (tickets, COS, mutuelles, primes) règles de congés, sera défini <u>par le CA</u> de l'EPCC et non par les règles actuelles de votre mairie.</p> <p><i>Disponibilité :</i> Demander votre mise en disponibilité revient à suspendre votre carrière et le droit à réintégration à l'issue de la disponibilité selon la durée de celle-ci est subordonné à la vacance d'un emploi dans la collectivité. A défaut, contrairement au détachement, vous êtes maintenu en disponibilité et percevez les allocations chômage versées par la collectivité mais dans les conditions définies par l'UNEDIC. Pendant la disponibilité, vous pouvez être recruté comme contractuel par l'EPCC.</p>	<p>Si l'agent ne souhaite pas aller à l'EPCC, il ne fait pas sa demande de mobilité.</p> <p>S'agissant du personnel culturel (enseignants,...) la collectivité « n'aura plus cette compétence », juridiquement il va y avoir une suppression d'emploi avec un maintien en surnombre pendant un an (les personnes seront payées sur le budget de la collectivité). Ensuite, il y a un système de prise en charge. Les agents seront gérés par des organismes de la fonction publique territoriale que sont les CNFPT pour la catégorie A et les centres de gestion pour les personnes des catégories B et C.</p> <p>Au bout d'une année, les personnes seront rémunérées non plus par la collectivité mais soit par le centre de gestion ou le CNFPT, avec l'obligation de recherche d'emploi.</p> <p>Pour le personnel administratif ou technique, la collectivité va examiner les postes vacants qu'elle a dans d'autres services qui correspondent au cadre de l'emploi et éventuellement réaffecter ces personnes sur les postes vacants dans les services généraux ou autres. L'agent, en interne, est titulaire de son grade et de sa carrière mais pas de son emploi, l'agent ne pourra donc pas dire non. Si ça change trop de choses dans sa situation administrative, il peut demander l'avis de sa CAP, mais c'est un avis qui ne lie pas la collectivité territoriale.</p> <p>L'EPCC sera affilié au centre de gestion qui est donc un établissement public de mutualisation de services, qui gère les <u>carrières des fonctionnaires, du recrutement jusqu'à la retraite, sans avoir de pouvoir de décision ; c'est l'EPCC qui reste décisionnaire.</u></p> <p><u>Si l'EPCC a un effectif de moins de 50 agents, le CTP sera celui du centre de gestion. Rappelons que le CTP est la structure qui est composée de représentants des employeurs et du personnel qui va donner son avis sur toute question relative à l'organisation du travail en interne.</u></p> <p><u>Pour les suppressions d'emploi c'est le CTP qu'il faut saisir car c'est lui qui donne un avis sur l'opportunité de suppressions d'emploi dans tel ou tel service.</u></p> <p><u>Si l'EPCC a un effectif de moins de 350 agents, les CAP sont placées au centre de gestion départemental. Les CAP ont pour compétence d'examiner des questions d'ordre individuel (avancement etc...)</u></p>