

**Evaluer les effets de la dissolution sur le personnel affecté à la Communauté de communes du Grand Chambord selon la clé de répartition****Contexte : Dissolution du SMAEP**

En 1950 a été créé le Syndicat Intercommunal d'Adduction d'Eau Potable entre les communes de Saint-Claude-de-Diray, Huisseau-sur-Cosson et Vineuil afin d'assurer le service public de l'alimentation en eau potable sur ces communes.

Suite à la prise de la compétence « Eau » par la Communauté de communes du Pays de Chambord (ancienne dénomination de la Communauté de communes Grand Chambord) en 2002, puis par la Communauté d'Agglomération de Blois « Agglopolys » en 2020, le syndicat intercommunal s'est transformé en « syndicat mixte » : les deux EPCI se sont substitués à leurs communes membres.

Suite au souhait d'Agglopolys de se retirer du SMAEP (la commune de Vineuil ayant choisi de rejoindre la régie « Eau de Blois – Agglopolys ») et face à la difficulté de gouvernance du syndicat dans ces conditions, il a été acté par l'ensemble des parties prenantes de s'engager dans un processus de dissolution du syndicat avec pour échéance le 1<sup>er</sup> janvier 2026 (Délibération de la Communauté de communes du Grand Chambord n° 041-085-2024 du 18 novembre 2024).

La dissolution du SMAEP Saint Claude de Diray entraîne la répartition des agents entre les deux EPCI, selon une clé de répartition définie sur la base d'un accord entre Agglopolys et la Communauté de Communes du Grand Chambord ou, à défaut d'accord, d'un arbitrage du préfet.

Une convention sera établie entre le SMAEP et les deux EPCI. Cette convention est soumise pour avis aux comités sociaux territoriaux placés auprès du SMAEP et auprès des EPCI. Elle sera notifiée aux agents concernés. A défaut d'accord sur les conditions de répartition des personnels, le représentant de l'Etat dans le département fixera cette répartition par arrêté.

**Clé de répartition retenue :**

Les textes ne précisent pas les modalités de répartition. Les deux structures ont dû s'entendre sur une clé de répartition, en l'occurrence : 1/3 CCGC – 2/3 Agglopolys

Il a été également tenu compte des besoins et des possibilités d'accueil ainsi que du profil des agents.

**Sort du personnel**

Il est fait application, par renvoi de l'article L. 5711-1 du code général des collectivités territoriales (CGCT), de l'article L. 5212-33 du même code. La répartition des personnels concernés entre les EPCI ne peut donner lieu à un dégageant des cadres. Les personnels concernés sont nommés dans un emploi de même niveau et en tenant compte de leurs droits acquis.

Une fois la répartition du personnel décidée, les membres doivent supporter la charge financière correspondant à l'affectation de l'agent. Le fonctionnaire devra être nommé immédiatement sur un emploi vacant correspondant à son grade dans le cadre d'emploi d'origine ou avec son accord, dans un autre cadre d'emploi.

Dans le cas où la collectivité d'accueil ne souhaite pas créer d'emploi ou si elle ne dispose pas d'emploi vacant correspondant, il est fait application de l'article L542-4 du Code général de la Fonction Publique. Le fonctionnaire territorial est maintenu en surnombre pendant un an. L'agent ne perçoit que son traitement indiciaire + supplément familial de traitement sans les primes et indemnités. Pendant cette période, la collectivité doit l'accompagner dans sa recherche d'emploi.

Au terme de la durée d'un an susmentionnée, la prise en charge sera assurée par le centre départemental de gestion en application de l'article L542-7 du CGFP.

Durant la prise en charge, la rémunération perçue par l'agent et versée par le CDG est dégressive : il reçoit, durant la première année, la totalité des seuls éléments obligatoires de rémunération (traitement indiciaire et supplément familial de traitement), cette rémunération étant ensuite réduite de 10% chaque année suivante jusqu'à épuisement.

En contrepartie, la collectivité verse au Centre de gestion une contribution qui s'élève à :

- 150 % du traitement indiciaire brut + charges sociales les deux premières années,
- 100 % du traitement indiciaire brut + charges sociales la troisième année,
- 75 % du traitement indiciaire brut + charges sociales au-delà.

En cas de refus de l'agent de rejoindre son service d'affectation, il pourrait être regardé comme ayant rompu le lien avec celui-ci et ainsi faire l'objet, après une mise en demeure, d'une radiation des cadres par l'EPCI, seul à même de constater l'abandon de poste.

### **Qu'entend-t-on par droits acquis ? (Source : note de la DGCL du 24 mai 2012)**

Le juge administratif consacre le principe selon lequel nul n'a de droit acquis au maintien d'un règlement (Conseil d'Etat, 25 juin 1954, syndicat national de la meunerie à seigle et 27 juin 1961, Vannier).

En revanche, sont créateurs de droits les actes qui donnent aux intéressés une situation sur laquelle il n'est pas possible en principe pour l'administration de revenir [...] Ils ne peuvent résulter que d'actes individuels [...] Il existe toutefois une particularité pour les actes pécuniaires dont l'octroi est soumis à des conditions liant l'administration. La reconnaissance par l'arrêt Mme Soulier de leur caractère créateur de droits n'a pas empêché le Conseil d'Etat d'admettre, dans le même arrêt, que, lorsque ces conditions ne sont plus remplies, l'administration peut supprimer pour l'avenir l'avantage accordé indûment au bénéficiaire : en l'espèce la nouvelle bonification indiciaire (CE, 6 novembre 2002, Mme Soulier, n° 223041). »

Dans ce cadre, **le fonctionnaire conserve :**

- Son grade
- Son statut (titulaire ou stagiaire)
- Son temps de travail (temps complet, temps non complet) et quotité de temps de travail (temps plein, temps partiel)
- Son traitement
- Son compte épargne temps
- Tout avantage collectivement acquis au sens de l'article L714-11 du Code général de la Fonction Publique C'est-à-dire les compléments de rémunération que les collectivités territoriales et leurs établissements publics ont mis en place avant le 28 janvier 1984 et qui ont été maintenus

**Sont maintenus, si l'emploi occupé dans la nouvelle structure y ouvre droit conformément à la réglementation :**

- La nouvelle bonification indiciaire
- Le véhicule de fonction (seuls sont concernés certains emplois fonctionnels)

**Ne sont pas maintenus :**

- Le véhicule de service
- L'aménagement du temps de travail issu d'un règlement et non d'un acte individuel  
« Les horaires de travail ne peuvent être considérés comme un avantage acquis transférable. »

### **Focus sur le régime indemnitaire : RIFSEEP**

L'article L.714-9 du CGFP dispose que "*dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la cinquième partie du code général des collectivités territoriales, ils conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable [...].*"

Pour mémoire, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se compose de deux parts :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui tient compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires ; part obligatoire et en conséquence, conservée à titre individuel par l'agent concerné si le montant versé par la CCGC est inférieur à celui versé par le SMAEP (le fonctionnaire étant nommé sur un emploi de même niveau)
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le CIA étant une part facultative, qui comme énoncé dans la délibération du SMAEP (adoptée le 22/02/21), repose sur l'appréciation de la valeur professionnelle dans le cadre de l'entretien professionnel établi avec l'autorité territoriale., la CCGC n'est pas liée par le CIA arbitré auparavant par le syndicat.

## Focus sur la protection sociale complémentaire (Santé et Prévoyance)

L'article L.5111-7 du CGFP dispose que :

"I.- L'agent territorial qui change d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la présente partie bénéficie des dispositions de l'article L. 714-9 du code général de la fonction publique.

I bis. – S'agissant des agents mentionnés au I, le nouvel employeur est substitué de plein droit à l'ancien pour la convention de participation et, le cas échéant, le contrat de protection sociale complémentaire qui étaient conclus par ce dernier avec l'un des organismes mentionnés à l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée. La convention et, le cas échéant, le contrat sont exécutés dans les conditions antérieures jusqu'à leur échéance, sauf accord contraire entre le nouvel employeur, l'ancien employeur et l'organisme. Ceux-ci peuvent convenir d'une échéance de la convention et, le cas échéant, d'une échéance du contrat, antérieures à celles stipulées, dans le but d'harmoniser le régime des participations applicables aux agents. L'organisme est informé de la substitution de personne morale par le nouvel employeur. La substitution de personne morale à la convention et, le cas échéant, au contrat n'entraîne aucun droit à résiliation ou à indemnisation pour l'organisme. »

Le SMAEP et la Communauté de communes du Grand Chambord ont fait le choix d'adhérer aux conventions de participation prévoyance et santé proposées par le Centre Départemental de Gestion de Loir-et-Cher. Dans ces conditions et jusqu'au terme des conventions (31 décembre 2028), les agents conservent le bénéfice de ces contrats collectifs ainsi que le montant de la participation financière octroyée par le SMAEP, sous réserve qu'elle n'excède pas le montant de la cotisation qui serait dû en l'absence d'aide (article 25 du décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents).

### Compétence CST

Les comités sociaux territoriaux placés auprès du syndicat et auprès des établissements publics de coopération intercommunale membres sont obligatoirement consultés sur la convention par laquelle le syndicat et ses membres déterminent, d'un commun accord, la répartition des agents » (CE 471833 du 26.04.2024 – Référé).

### Actions mises en œuvre pour la prise en compte de l'impact de la dissolution et la reprise du personnel par les EPCI membres

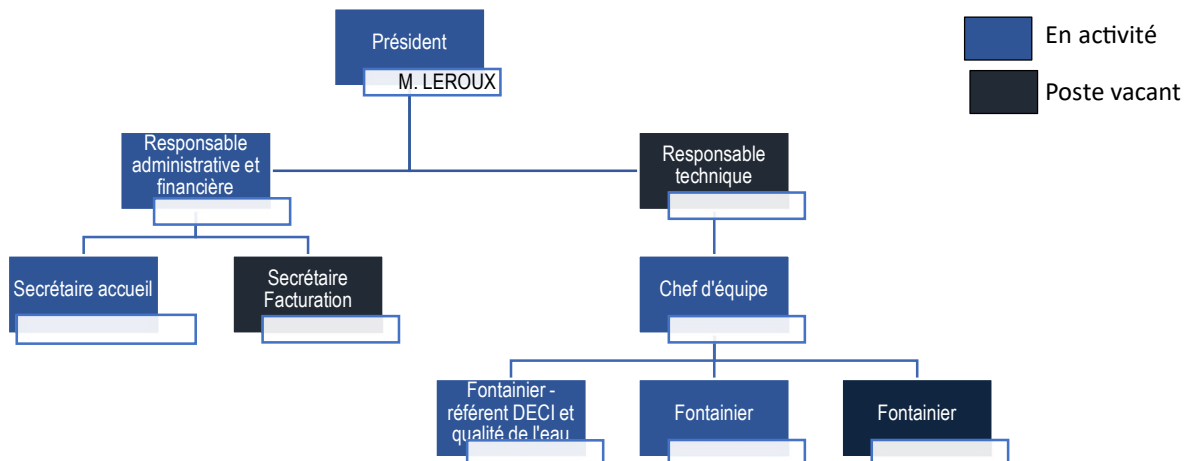
Réunion d'information des agents le 17 avril 2025

Elaboration et communication aux agents de leur fiche de poste : le 11 juin 2025

Communication de la fiche d'impact individuel :

### Effectif concerné :

L'équipe du syndicat est composée de 8 postes, dont 5 sont pourvus à ce jour.



### Liste des postes concernés par la procédure de dissolution

Emploi occupé	Catégorie hiérarchique	Cadre d'emplois	Grade	Durée hebdomadaire du poste	Statut de l'agent affecté	Année de naissance de l'agent	Position de l'agent occupant le poste	Echelon	Quotité de travail de l'agent	Affectation selon la clé de répartition
Responsable administrative et financière	B	Rédacteurs territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	Temps plein	CCGC
Secrétaire accueil	C	Adjoints administratifs territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	Temps plein	CCGC
Chef d'équipe	C	Agents de maîtrise territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	Temps plein	Agglopolys
Fontainier – Référent DECI et qualité de l'eau	C	Agents de maîtrise territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	Temps plein	Agglopolys
Fontainier	C	Adjoints techniques territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	Temps plein	Agglopolys

Situation administrative des agents après transfert à la CCGC (aucun changement)

Emploi occupé	Délibération créant le poste	Catégorie hiérarchique	Cadre d'emplois	Grade	Durée hebdomadaire du poste	Statut de l'agent affecté	Année de naissance de l'agent	Position de l'agent occupant le poste	Echelon	Date d'entrée et ancienneté dans l'échelon	Quotité de travail de l'agent
Coordinatrice administratif et financier au service Cycle de l'eau	CC du 29 septembre 2025	B	Rédacteurs territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	[REDACTED]	Temps plein
Poste en cours d'élaboration au regard de restrictions médicales (travail mené conjointement avec le médecin de prévention du CDG41)	A créer ou vacance d'un emploi déjà créé	C	Adjoints administratifs territoriaux	[REDACTED]	Temps complet	Fonctionnaire CNRACL titulaire	[REDACTED]	Activité	■	[REDACTED]	Temps plein

<b>1. Effet de la dissolution sur la résidence administrative et le lieu d'affectation</b>		
<b>Au moment du transfert</b>	<b>A l'origine</b>	<b>Après la dissolution</b>
Pas de droit acquis	Saint-Claude-de-Diray	Bracieux

La résidence administrative des agents est la commune sur laquelle est localisée leur service d'affectation. Toutefois, pour la réalisation des missions, les agents pourront être amenés à intervenir sur l'ensemble du territoire de la Communauté de communes du Grand Chambord

<b>2. Effet de la dissolution sur l'organisation du travail</b>			
<b>THEMES</b>	<b>Au moment du transfert</b>	<b>SMAEP</b>	<b>CCGC</b>
Temps de travail annuel	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	1607 h	Idem
Durée journalière de travail	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	7h	Idem
Cycles de travail	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Délibération n° 422 du 22 février 2022 fixant le cycle de travail des agents  Services administratifs :  Responsable administrative : 36h20 soit 7 jours RTT  Agent de facturation – accueil : 35h20 soit 1 jour RTT	Aménagement au regard du poste occupé et le cas échéant au regard d'un handicap ou des préconisations du médecin du travail
Dispositif d'horaires variables	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Non	Plages horaires fixes (du lundi au jeudi : 9h15-12h15 et 14-17h ; le vendredi 9h15-12h15 et 14-16h et plages horaires variables 8h-9h15 ; 12h15-14h et 17h-18h (sauf le vendredi 16h-18h)
Nombre de jours RTT	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	<i>(Cf. Fiche d'impact individuelle)</i>	<i>(Cf. Fiche d'impact individuelle)</i>
Astreintes et permanences	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Néant	Néant
Autorisations spéciales d'absence	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Délibération n° 388 du 21 janvier 2019 (ASA Enfant malade – problème de garde) et délibération n° 310 du 6 décembre 2016 relative aux congés exceptionnels (En annexe)	Délibération 041-112-2007 du 6 juin 2007 et délibération 041-043-2023 du 26 septembre 2023 (En annexe)

Reliquat de congés annuels et jours de fractionnement 2025 non pris (si l'agent ne remplit pas les conditions de versement dans un CET)	Droit acquis		
Compte épargne-temps	Droit acquis (sur des jours accumulés sur le CET, et en particulier les droits à congés et RTT2025 non pris)	Délibération n° 401 du 24 septembre 2020 instaurant le CET sans monétisation	Monétisation du CET : délibération n° 041-119-2024 du 16 décembre 2024
Télétravail	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Néant	Sous réserve de l'éligibilité du poste occupé : 1 jour de télétravail régulier par semaine et 4 jours de télétravail ponctuel par mois Délibération n° 041-077-2023 du 25 septembre 2023
Compte personnel de formation		Délibération n° 179 du 16 décembre 2010 : DIF (anciennement CPF) ouvert aux formations de perfectionnement et de préparation aux concours et examens sans précision sur la prise en charge du coût pédagogique	Délibération n° 041-047-2021 du 5 juillet 2021 – Prise en charge par agent de 50% des frais pédagogiques dans la limite de 1500€ par an et sous réserve des crédits disponibles
Comité Social Territorial		Rattachement au CST du CDG41	CST propre

### 3. Effet de la dissolution sur la rémunération

THEMES	Au moment du transfert	SMAEP	CCGC
Heures supplémentaires	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Règles de paiement des heures supplémentaires : Délibération n°417 du 6 avril 2021	Règles de paiement des heures supplémentaires : Délibération n°041-136-2009 du 6 juillet 2009
NBI	Pas de droit acquis (Lié aux missions du poste)	Oui	Oui sous réserve de l'éligibilité des postes dans les conditions fixées par le décret 2006-779 du 3 juillet 2006
RIFSEEP	Montant d'IFSE : droit acquis si plus favorable Montant de CIA : pas de droit acquis	Délibération n°411 du 22 février 2021 (En annexe)	Délibération n° 041-181-2019 du 16 décembre 2019 modifiée par la délibération n° 041-156-2020 du 14 décembre 2020 (En annexe)

Avantages collectivement acquis (article L.714-11 du CGFP)	Droit acquis	Néant	Non concernée
Véhicule de service	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Néant	Délibération n° 041-051-2021 du 5 juillet 2027 portant règlement intérieur relatif à l'utilisation des véhicules de service
Frais professionnels	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Néant	Délibération n° 041-104-2021 du 20 décembre 2021 relative aux modalités de remboursement des frais de déplacement, actualisée par la délibération n° 041-115-2023 du 18 décembre 2023 (revalorisation des taux de remboursement des frais de repas et d'hébergement)
Forfait mobilités durables	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Néant	Délibération n° 041-007-2025 du 20 janvier 2025

Certains éléments de rémunération sont propres à chaque agent (ex : SFT, Indemnité compensatrice de la CSG). Ils ne figurent donc pas dans la fiche d'impact collective.

<b>4. Effet de la dissolution sur l'action sociale et la protection sociale complémentaire</b>			
<b>THEMES</b>	<b>Au moment du transfert</b>	<b>SMAEP</b>	<b>CCGC</b>
Action sociale	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	CNAS et Comité des Œuvres Sociales du personnel des collectivités territoriales Blaisois, Sologne Vallée du Cher  Délibération n°435 du 15 novembre 2022 : impact des absences sur les prestations du COS : les prestations « cartes cadeaux et autres avantages financiers » suivent le sort du traitement en cas d'arrêt de travail	CNAS et Comité des Œuvres Sociales du personnel des collectivités territoriales Blaisois, Sologne Vallée du Cher
Protection sociale complémentaire	Droit acquis jusqu'au terme de la convention	Délibération n° 455 du 10 octobre 2023 : adhésion à la convention de participation « Prévoyance » (TERRITORIA MUTUELLE) proposée par le CDG41 et maintien de la participation financière de la collectivité (39€)	Délibération n° 041-074-2023 du 25 septembre 2023 : adhésion à la convention de participation « Prévoyance » (TERRITORIA MUTUELLE) proposée par le CDG41 et détermination de la participation financière de la collectivité (10€)
	Droit acquis jusqu'au terme de la convention	Délibération n° 437 du 15 novembre 2022 : adhésion à la convention de participation « Santé » (INTERIALE) proposée par le CDG41 et maintien de la participation financière de la collectivité (74€)	Délibération n° 041-075-2023 du 25 septembre 2023 : adhésion à la convention de participation « Santé » (INTERIALE) proposée par le CDG41 et détermination de la participation financière de la collectivité (15€)

**5. Effet de la dissolution sur les règles de gestion des carrières (avancements de grade et promotion interne)**

THEMES		SMAEP	CCGC
Avancement de grade	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	<p>Délibération du 12 septembre 2016 : ratio promus/promouvables fixé à 100%</p> <p>Lignes directrices de gestion : arrêté du 24 avril 2024</p>	<p>Délibération n° 041-327-2008 du 15 décembre 2008 : ratio promus/promouvables fixé à 100%</p> <p>Lignes directrices de gestion : arrêté n° 2020/P125 du 23 décembre 2020 actualisé en 2021 et 2024</p>
Promotion interne	Pas de droit acquis (Conditions EPCI)	Lignes directrices de gestion : arrêté du 24 avril 2024	Lignes directrices de gestion : arrêté n° 2020/P125 du 23 décembre 2020 actualisé en 2021 et 2024