

## La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique territoriale et d'affirmation des métropoles

La loi n° 2014-58 du 27 janvier 2014 de modernisation de l'action publique et d'affirmation des métropoles, appelée loi « MAPAM », est le premier texte d'une série de trois qui doivent poursuivre la décentralisation. Elle a notamment pour objet de clarifier les compétences des collectivités territoriales en rétablissant la clause de compétence générale, et de conforter les dynamiques urbaines en affirmant le rôle des métropoles.

### I - Les principales dispositions du texte en lien avec la gestion des ressources humaines :

#### A - La confirmation de l'entretien professionnel :

La loi n° 2014-58 est venue prévoir par son article 69 la modification des articles 76 et 76-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 afin de prolonger l'expérimentation de l'entretien professionnel jusqu'au 31 décembre 2014. **A compter du 1er janvier 2015, l'entretien professionnel deviendra obligatoire pour tous les employeurs publics en lieu et place de la notation qui, elle, sera supprimée.**



L'appréciation, par l'autorité territoriale, de la valeur professionnelle des fonctionnaires se fonde sur un entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct qui donne lieu à l'établissement d'un compte rendu.



Par conséquent, il sera nécessaire que des fiches de poste soient établies avant les premiers entretiens. Pour information, une fiche thématique relative à l'entretien professionnel est à votre disposition sur le site du Centre de Gestion, [www.cdg28.fr](http://www.cdg28.fr), dans l'extranet, rubrique « accueil / documentation / entretien professionnel et notation / entretien professionnel ».

Les commissions administratives paritaires auront connaissance de ce compte rendu ; et pourront être saisies de demande de révision, à la demande de l'agent.

Un décret en Conseil d'Etat fixera les modalités d'application de ce dispositif d'évaluation. Dans l'attente, l'expérimentation de l'entretien professionnel est prolongée.

## B - La poursuite de l'intégration intercommunale :

### 1 - Création d'un coefficient de mutualisation des services d'un EPCI à fiscalité propre (article L. 5211-4-1V du Code général des collectivités territoriales)

Cette loi crée un coefficient de mutualisation des services d'un EPCI à fiscalité propre. La dotation globale de fonctionnement versé par l'Etat s'attribuera en fonction d'un coefficient de mutualisation des services. Ce coefficient est calculé suivant le rapport suivant :

Rémunération de l'ensemble des personnels affectés au sein de services ou parties de services fonctionnels employés par l'EPCI (y compris les fonctionnaires et agents transférés ou mis à sa disposition)

Rémunération de l'ensemble des personnels affectés au sein de services ou parties de services fonctionnels employés dans toutes les communes membres et au sein de l'EPCI

Un décret en conseil d'Etat doit intervenir pour en fixer les modalités d'application.

### 2 - Modification du dispositif des services communs

L'article 67 de la loi n° 2014-58 précise le régime juridique des services communs, créés par la loi n° 2010-1563 du 16 décembre 2010 de réforme des collectivités territoriales (article L. 5211-4-2 du Code général des collectivités territoriales), dans le but de faciliter la mutualisation des moyens pour l'exercice de compétences qui n'ont pas été transférées à l'établissement public de coopération intercommunale.

#### Deux types de services communs pourront être créés :

- ➔ Entre un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et une ou plusieurs de ses communes membres, « en dehors des compétences transférées ». On peut déduire de cette dernière expression qu'un service commun pourra être créé pour les services fonctionnels mais également pour mutualiser les services des communes sans qu'il y ait eu un transfert de compétence à la communauté.
- ➔ Entre un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre et un établissement public dont elle est membre ou bien le Centre Intercommunal d'Action Sociale qui lui est rattaché, pour « assurer des missions fonctionnelles ». Selon l'article L. 5111-1-1 du Code général des collectivités territoriale, les services fonctionnels se définissent comme « des services administratifs ou techniques concourant à l'exercice des compétences des collectivités intéressées sans être directement rattachés à ces compétences ». Il s'agira par exemple des services d'entretien des bâtiments ou bien encore des services d'accueil, etc.

Cet article apporte une définition plus précise des missions pouvant être confiées à un service commun : exercice de missions opérationnelles ou fonctionnelles en matière de gestion du personnel (à l'exclusion des missions obligatoires exercées par les Centres de Gestion), gestion administrative et financière, informatique, expertise juridique, expertise fonctionnelle et instruction des projets de décision prises par les maires au nom de la commune ou de l'Etat (état-civil notamment).

Les effets de ces mises en commun devront toujours être réglés par convention, mais après établissement d'une fiche d'impact décrivant notamment les effets sur l'organisation et les conditions

de travail, la rémunération et les droits acquis pour les agents. La fiche d'impact devra être annexée à la convention. Les accords conclus sont annexés à la convention. La convention et ses annexes devront être soumises à l'avis du ou des comités techniques compétents.

Les services communs sont toujours gérés par l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. A titre dérogatoire, dans une métropole ou une communauté urbaine, un service commun peut être géré par la commune choisie par l'assemblée délibérante.

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

Restant à préciser que les agents affectés en totalité à un service commun lui seront automatiquement transférés après avis de la Commission administrative paritaire (auparavant ces agents étaient mis à disposition de la structure).

### **3 - Situation des agents en cas de changement d'employeur dans le cadre de la coopération locale (article L. 5111-7 du Code général des collectivités territoriales)**

Dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue dans le cadre de la coopération locale (fusion, transfert de compétence ...), ceux-ci 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. Une indemnité de mobilité peut leur être versée par la collectivité ou l'établissement d'accueil, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat.

Si des agents changent d'employeur par l'effet de la création d'un établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre ou d'une fusion d'établissements publics à fiscalité propre et si l'effectif de l'établissement d'accueil est d'au moins cinquante agents, l'employeur doit engager une négociation sur l'action sociale au sein du comité technique.

### **4 - Situation du fonctionnaire dont l'emploi est supprimé à la suite d'une réorganisation dans le cadre de la coopération locale : obligation de formation des agents (article L. 5111-8 du Code général des collectivités territoriales)**

Le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé à la suite d'une réorganisation prévue dans le cadre de la coopération locale est tenu de suivre, pendant la période de maintien en surnombre et de prise en charge par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale prévue à l'article 97 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, toutes les actions d'orientation, de formation et d'évaluation destinées à favoriser son reclassement que le Centre de Gestion ou le Centre National de la Fonction Publique Territoriale est tenu de lui proposer.

### **C - Transfert des pouvoirs de police au président de l'EPCI :**

L'article 60 a pour objet de préciser la compétence à laquelle il est fait référence pour qu'un président de communauté puisse se voir transférer le pouvoir de police administrative spéciale en matière de déchets : il s'agit désormais de la « collecte » des déchets, qui remplace la notion de « gestion ».



Il prévoit également l'élargissement du pouvoir de police administrative spéciale en matière d'assainissement à la délivrance des dérogations au raccordement aux réseaux publics de collecte.

L'article 62 prévoit, quant à lui, la création d'un pouvoir de police administrative spéciale de la circulation et du stationnement sur l'ensemble du domaine public routier communal et intercommunal, dans et hors de l'agglomération. L'article 65 organise un transfert automatique de ce pouvoir de police de la circulation et de stationnement ainsi que du pouvoir de police spéciale pour la délivrance des autorisations de stationnement aux taxis aux présidents des communautés compétentes en matière de voirie. Ces transferts interviennent le premier jour du douzième mois qui suit la promulgation de cette loi, soit au 1<sup>er</sup> janvier 2015. Le maire peut cependant s'opposer, avant cette date, au transfert des deux pouvoirs de police précités, ou de l'un des deux. Pour cela, le maire doit notifier son opposition au transfert avant le premier jour du sixième mois suivant la promulgation de la loi, soit avant le 1<sup>er</sup> juillet 2014. Si un ou plusieurs maires se sont opposés à ce transfert, le président de l'EPCI à fiscalité propre peut renoncer à ce que le ou les pouvoirs de police lui soient transférés de plein droit.