Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

COGITE

TRANSFERT DE COMPETENCES DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT – CAGG/SMAEPG

Note sur les conséquences en matière de personnel

Dans le cadre du transfert des compétences eau et assainissement au 1er janvier 2025 entre la CAGG et le SMAEPG, il nous a été demandé de réaliser une note explicitant les conséquences d'un transfert de compétence pour les agents de la CAGG. Il s'agit dès lors d'examiner la situation des fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que des agents contractuels et l'impact que le transfert est susceptible de générer.

La Communauté d'Agglomération de Gaillac Graulhet transfère au SMAEPG les compétences suivantes :

- Eau potable
- Assainissement collectif
- Assainissement non collectif

Pour rappel, l'article L. 5211-4-1 du Code Général des Collectivités Territoriales dispose que *« Les modalités du transfert prévu aux deux premiers alinéas du présent I font 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 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. La fiche d'impact est annexée à la décision. Les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités sociaux territoriaux compétents. »*

1 UN TRANSFERT DE COMPETENCE ENGENDRE DES CONSEQUENCES IMPORTANTES POUR LES AGENTS QU'IL CONVIENT DE BIEN APPREHENDER

1.1 Dans le cadre d'un transfert de compétence, le devenir des agents dépend de leur temps d'affectation au service transféré

1.1.1 Le cas des agents exerçant la totalité de leurs fonctions dans le service transféré

En application de l'article L. 5211-4-1 du CGCT, le devenir des agents dépend de leur temps d'affectation au service transféré. Si ces derniers exercent la totalité de leurs fonctions dans ledit service, ils sont transférés de plein droit au syndicat bénéficiaire de la compétence.

Il n'existe aucune possibilité pour les agents concernés de refuser le transfert.

L'ensemble des agents concernés par le transfert sont à temps complet dans le service transféré.

1.1.2 Le cas des agents exerçant pour partie leurs fonctions dans le service transféré

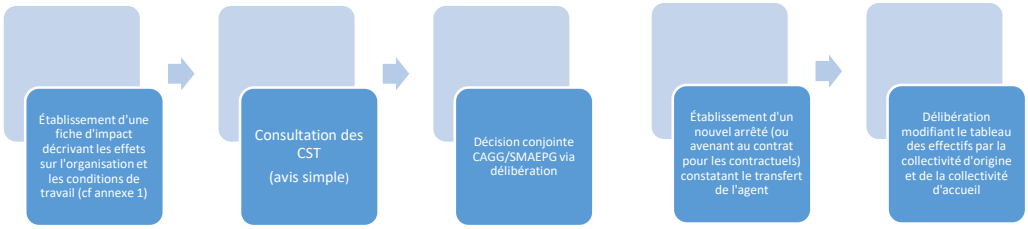
À l'inverse, si les agents exercent partiellement leurs fonctions dans le service transféré, le transfert n'est pas obligatoire. Ils pourront alors choisir entre deux options :

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

- La collectivité d'origine peut leur proposer d'être transféré pour la partie de leurs missions concernées (selon les mêmes modalités que pour les transferts de plein droit).
- À défaut, ils seront mis à disposition de plein droit et sans limitation de durée pour y réaliser les missions afférentes à la compétence. Le président du syndicat aura dès lors l'autorité fonctionnelle sur eux.

1.1.3 Le transfert de personnel est soumis à une procédure claire

La procédure de transfert de personnel comporte différentes étapes interdépendantes :



1.2 Le transfert de compétence engendre des effets importants sur l'organisation et l'organisation de travail des agents concernés

1.2.1 Les droits garantis pour les fonctionnaires territoriaux et les agents contractuels

1.2.1.1 Les conditions de statut et d'emploi

Les conditions de statut et d'emploi des agents transférés sont automatiquement conservés dans la collectivité d'accueil. Ainsi, les agents contractuels conservent la nature de leur engagement (CDD ou CDI) qui est en vigueur lors du transfert. Il en est de même pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires pour qui les conditions de statut initiales demeurent.

Cas particulier de la CAGG :

- L'agent n°1, étant en contrat de droit public à durée déterminée du 12 août 2024 au 11 janvier 2025, sera intégrée en tant que contractuelle de droit public au sein du syndicat
- L'agent n°2, étant en contrat de droit public à durée déterminée du 1er avril 2022 au 31 mars 2025, sera intégrée en tant que contractuelle de droit public au sein du syndicat
- L'agent n°3, étant en contrat de droit public à durée déterminée su 25 mars 2024 au 24 mars 2027, sera intégré en tant que contractuel de droit public au sein du syndicat
- L'agent n°4, étant en période de stage depuis le 1er juillet 2024, poursuivra sa stagiairisation au sein du SMAEPG
- L'agent n°5, étant fonctionnaire titulaire (adjoint administratif territorial principal de 2ème classe), conservera ses conditions statutaires au sein du SMAEPG
- L'agent n°6, étant fonctionnaire titulaire (grade : adjoint administratif territorial principal de 2ème classe), conservera ses conditions statutaires
- L'agent n°7, étant en disponibilité depuis le 1er août, devra être réintégré dans les effectifs du SMAEPG

*** La même classification est opérée tout au long du document.*

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

1.2.1.2 Le régime indemnitaire

En application de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 portant sur les dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale, les agents transférés ou mis à disposition conservent le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que les avantages acquis à titre individuel, s'ils y ont intérêt. En cas de différence majeure avec le régime indemnitaire appliqué par la collectivité d'accueil, celle-ci pourra naturellement harmoniser favorablement le régime indemnitaire de l'ensemble de ses agents.

Néanmoins, les agents transférés pourront renoncer et opter pour le régime de la collectivité d'accueil si celui-ci leur est plus favorable.

1.2.1.3 Les avantages collectivement acquis

De même, les compléments de rémunération collectivement acquis au sens de l'article L. 714-11 du Code Général de la Fonction Publique, sont maintenus à titre individuel lors du transfert d'un agent. Il s'agit des « primes de fin d'année » ou « de treizième mois ».

1.2.1.4 Protection sociale complémentaire

Les agents transférés peuvent conserver le bénéfice de la participation employeur à la protection complémentaire, jusqu'à l'échéance dudit contrat, s'ils y ont intérêt.

1.2.1.5 Les congés annuels

Les agents titulaires et non-titulaires sont transférés avec leur solde de congés annuels. Pour autant, tout congé supplémentaire, fondé sur un usage de l'administration mais non prévu réglementairement sera perdu lors du transfert.

1.2.1.6 Le compte épargne temps (CET) et le compte personnel de formation (CPF)

Les droits accumulés au titre du CET et du CPF sont conservés par les agents transférés. Ces derniers peuvent les faire valoir auprès de leur collectivité d'accueil.

1.2.2 Les conditions d'emploi non garanties

1.2.2.1 Les avantages sociaux collectifs

Pour autant, il n'existe aucun droit de maintien des avantage sociaux collectifs, tel que le prévoit l'article L. 5111-7-II du CGCT. Les agents transférés sont dès lors soumis à la politique d'action sociale menée par la collectivité d'accueil même si celle-ci leur est moins favorable. Des négociations sur ledit objet devront néanmoins être engagées dans la collectivité d'accueil.

1.2.2.2 Le lieu de travail : point d'achoppement éventuel

Il n'existe aucun droit au maintien de son lieu de travail pour les agents transférés. Affectant à la fois les questions organisationnelles et les relations humaines, la question du changement du lieu de travail peut constituer un sérieux point d'achoppement. Cette problématique est d'autant plus vraie dans les territoires particulièrement vastes et ruraux.

En contrepartie, une indemnité de mobilité peut être attribuée aux agents transférés dès lors qu'ils y sont contraints et que ce changement entraîne un allongement de la distance maison/travail (aller-retour). Cette indemnité est à la charge de la collectivité d'accueil et bénéficie tant aux fonctionnaires qu'aux contractuels. Son montant est calculé en fonction de la différence existant entre la distance des trajets entre le logement et l'ancien lieu de travail et le domicile et le nouveau lieu de travail. Le décret du 30 juillet 2015 prévoit néanmoins des plafonds de l'indemnité de mobilité, fixés comme suit :

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Allongement de la distance A/R entre la résidence et le nouveau lieu de travail	Montant plafonné de l'indemnité de mobilité
< 20 km	Aucune indemnité
Entre 20 km et 40 km	1 600€
Entre 40 km et 60 km	2 700€
Entre 60 km et 90 km	3 800€
Supérieur à 90 km	6 000€

Le montant est déterminé par l'organe délibérant après avis du CST, dans la limite des plafonds décrits ci-dessus.

À noter que l'indemnité de mobilité est versée au plus tard dans l'année suivant la nouvelle affectation de l'agent. L'employeur peut néanmoins en demander le remboursement si l'agent quitte volontairement son nouveau lieu de travail avant un délai fixé après l'avis du CST (ce délai ne peut être supérieur à 1an).

Les modalités de versement sont à déterminer par la collectivité d'accueil. S'il est d'usage d'effectuer un versement unique pour l'indemnité de mobilité, il est possible, après avis du CST, de la verser en plusieurs fois (permettant dès lors de tenir compte des surcoûts financiers supportés par l'agent chaque mois).

1.2.2.3 L'organisation et le rythme de travail

De même, les agents transférés devront respecter les cycles de travail en vigueur au sein de la collectivité d'accueil. Ainsi, il n'existe aucun droit au maintien :

- Des heures d'astreintes et des heures supplémentaires : Cela dépendra de l'organisation et des besoins de la collectivité accueillante.
- Des conditions d'attributions des autorisations exceptionnelles d'absences (ASA) : Les agents concernés devront appliquer les conditions à l'œuvre dans leur nouvelle collectivité de rattachement.

1.2.2.4 La nouvelle bonification indiciaire

Le maintien de la NBI dépendra des fonctions exercées par l'agent. Celle-ci étant attribuée aux agents exerçant un emploi comportant une responsabilité ou une technicité particulière, cette dernière pourra cessée dès lors que la nature de leur fonction ne le nécessite pas.

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

2 LE TRANSFERT DE COMPETENCE ENTRE LA CAGG ET LE SMAEPG CONCERNE 7 AGENTS QUI RELEVENT DE SERVICES DIFFERENTS

2.1.1 Le transfert de compétences entre la CAGG et le SMAEPG concerne 7 agents qui relèvent de services distincts

Le nombre de postes transférés est égal à **9 ETP**, dont 2 qui sont actuellement vacants. Ainsi, **7 agents** relevant de différents services sont concernés par le transfert, répartis comme suit :

Agents	Catégorie	Grade	Statut	Fonction	Collectivité d'accueil
Agent n°1		Adjoint administratif	Contractuelle de droit public	Gestionnaire comptable assainissement	SMAEPG
Agent n°2	C	Adjoint administratif principale 2ème classe	Contractuelle de droit public	Assistante administrative au sein du service Eau et Assainissement	SMAEPG
Agent n°3	B	Technicien	Contractuel de droit public	Technicien Assainissement	SMAEPG
Agent n°4	C	Adjointe administrative	Adjointe administrative territorial stagiaire	Gestionnaire comptable assainissement	SMAEPG
Agent n°5	C	Adjointe administratif principal de 2ème classe	Adjointe administrative titulaire		SMAEPG
Agent n°6	C	Adjointe administratif principal de 2ème classe	Adjointe administrative titulaire		SMAEPG
Agent n°7			Titulaire	En disponibilité	SMAEPG

Parmi ces agents, il y a :

- 1 adjoint administratif en période de stagiairisation (01/07/2024 – 01/07/2025)
- 2 adjoints administratifs titulaires
- 1 contractuel relevant de la filière technique
- 2 contractuels relevant de la filière administrative
- 1 agent qui est en disponibilité du 1er août 2024 au 1er février 2025

Il existe, en outre, 2 postes qui sont actuellement vacants (grade ingénieur) qu'il conviendra de supprimer du tableau des effectifs de la CAGG une fois le transfert opéré.

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

2.1.2 Ces agents seront dès lors soumis à l'organisation du travail en vigueur au sein du SMAEPG

Ces agents feront partie intégrante des effectifs du SMAEPG. Par conséquent, il appartient désormais audit syndicat de :

- Prendre les décisions concernant les conditions de travail
- Réunir l'autorité compétente pour les avancements et les promotions
- De réaliser les entretiens d'évaluation
- D'assurer la discipline ou l'octroi d'une protection juridique

2.1.3 Le changement du lieu de travail constitue un réel point d'achoppement

7 agents de la CAGG sont concernés par le transfert. En l'absence de choix précis quant à la localisation précise (et pérenne) de leur nouveau lieu de travail, nous dressons deux scénarii, en cas :

- D'affectation dans les locaux de Rabastens
- D'affectation dans les locaux de Rivières

2.1.3.1 Scénario en cas d'affectation dans les locaux de Rivières

Le tableau ci-dessous fait une analyse de la situation kilométrique de chacun dans le cas où les agents seraient affectés dans les locaux de Rivières :

Agents	Résidence familiale	Ancien lieu de travail	Distance AR/Lieu de travail	Nouveau lieu de travail	Distance AR/Nouveau lieu de travail	Différence	Indemnité
Agent 1	Saint-Juery	Técou	68 km	Rivières	60 km	-8 km	Non
Agent 2	Castelnau de Montmiral	Rabastens	51 km	Rivières	34 km	-17 km	Non
Agent 3	Gaillac	Rabastens	34 km	Rivières	14 km	-20 km	Non
Agent 4	Graulhet	Técou	22 km	Rivières	54 km	+32 km	Oui
Agent 5	Gaillac	Rabastens	34 km	Rivières	14 km	-20 km	Non
Agent 6	Ambres	Rabastens	51 km	Rivières	74 km	+23 km	Oui
Agent 7	?	Rabastens		Rivières	?	?	?

En conclusion, 2 agents pourraient prétendre à une indemnité mobilité. Concernant les modalités de calcul de celle-ci, il est possible de créer des tranches kilométriques intermédiaires, dans le respect des plafonds, en tenant compte d'autres critères, tels que l'ancienneté ou le type de contrat. Pour rappel, il incombe à la collectivité d'accueil, à savoir le SMAEPG, de verser ladite indemnité.

Quant aux 4 autres agents, ces derniers verront leur trajet domicile/travail se réduire grâce au changement de leur résidence administrative.

Nous ne disposons, pour l'heure, d'aucune information précise concernant la situation de l'agent en disponibilité.

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

2.1.3.2 Scénario en cas d'affectation dans les locaux de Rabastens

Le tableau ci-dessous fait une analyse de la situation kilométrique de chacun dans le cas où les agents seraient affectés dans les locaux de Rabastens. Celui-ci n'indique que la situation des 2 agents initialement basés à Técou (les 5 autres agents ne verront pas leur résidence administrative évoluer).

Agents	Résidence familiale	Ancien lieu de travail	Distance AR/Lieu de travail	Nouveau lieu de travail	Distance AR/Nouveau lieu de travail	Différence	Indemnité
Agent 1	Saint-Juery (E.C)	Técou	68 km	Rabastens	47 km	-21 km	Non
Agent 4	Graulhet (Z. B)	Técou	22 km	Rabastens	29 km	+7 km	Non

Ainsi, en l'état, aucun agent ne pourrait prétendre au versement d'une indemnité de mobilité.

2.2 Le régime indemnitaire ainsi que les avantages collectifs en vigueur au sein du SMAEPG semblent attractifs, permettant ainsi de rassurer les agents réfractaires au transfert

2.2.1 Analyse comparative des avantages collectifs acquis CAGG/SMAEPG

CAGG		
Ticket restaurant	Prise en charge par l'agent	Prise en charge par l'employeur
Aucun.	-	-
Mutuelle	Prise en charge de l'agent	Prise en charge de l'employeur
		29,82€
CNAS		
Prévoyance collective		10€

SMAEPG		
Ticket restaurant	Prise en charge par l'agent	Prise en charge par l'employeur
8€	3,20€	4,80€
Autres avantages	Part employeur	
CNAS		
Prévoyance collective	À compter du 01/01/2025 : 15€	
Complémentaire santé	À compter du 01/01/2026 : 15€ / mois	

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

2.2.2 Analyse comparative des régimes indemnitaires :

Au sein de la CAGG, les montants attribués au titre du CIA ne sont pas reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement du CIA est en effet liée à l'atteinte d'objectifs déterminés par la collectivité.

Catégorie	Cadre d'emploi	Grade	Échelon	CAGG		SMAEPG	
				IFSE	CIA	IFSE	CIA
C	Adjoints administratifs	Adjoint administratif	6ème échelon	95€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	123€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	9ème échelon	130€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	152€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	7ème échelon	204€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	218€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif	6ème échelon	95€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	123€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif	1er échelon	260€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	305€	Montant moyen : 1200€ / an
B	Technicien technique	Technicien	11ème échelon	450€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	479€	Montant moyen : 1200€ / an

Dès lors, la grille IFSE du SMAEPG est plus avantageuse que celle de la CAGG.

Le versement du CIA est annualisé au sein de la CAGG et du SMAEPG. Ainsi, il n'y aura aucune différence quant à la périodicité de versement pour les agents transférés. Néanmoins, des disparités en matière de montants sont à souligner. Selon leurs indications, le montant moyen s'élève à 1200€ par agent et par an au SMAEPG et ne peut être inférieur à 200€.

Par conséquent, le régime indemnitaire du SMAEPG semble être plus favorable que celui de la CAGG.

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

3 SYNTHESE

Agents	Conditions d'emploi	Régime indemnitaire	Les avantages collectivement acquis	Protection sociale complémentaire	Congés payés	CET/CPF	Les avantages sociaux collectifs	L'organisation et le rythme de travail	Le lieu de travail	La NBI
Avantage conservé	**Oui**	**Oui**, possible (si l'agent estime que le RI de la collectivité de départ lui est plus favorable)	**Oui**	**Oui**	**Oui**	**Oui**	**Non**	**Non**	**Non**	**Selon le poste**
Avantage perdu	**Non**, les agents sont intégrés en conservant leur conditions initiales (CDD, CDI, stagiarisation….)	Les agents peuvent décider de renoncer au RI d'origine pour opte pour celui du SMAEPG s'ils l'estiment plus avantageux	**Non**	**Non**	**Non**	**Non**	**Oui**	**Oui**, les agents sont soumis à l'organisation à l'œuvre au sein du SMAEPG (horaires, heures supplémentaires, astreintes pour le secteur technique…)	**Oui**, aucun droit au maintien du lieu de travail.	

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Annexe n°1 Fiche d'impact

La présente fiche d'impact décrit 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 agents non titulaires qui seront transférés au SMAEPG.

I. Périmètre du transfert

La Communauté d'Agglomération de Gaillac Graulhet a décidé de transférer les compétences eau potable et assainissement au Syndicat Intercommunal d'Alimentation en Eau.

L'alinéa 3 de l'article L. 5211-4-1 I du Code Général des Collectivités Territoriales modifié par la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 dite loi NOTRe dispose que :

« Les modalités du transfert prévu aux deux premiers alinéas du présent I font 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 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. La fiche d'impact est annexée à la décision. Les accords conclus préalablement à la décision sont annexés à la décision. La décision et ses annexes sont soumises à l'avis du ou des comités sociaux techniques compétents. »

Les compétences transférées sont les suivantes :

- Eau Potable
- Assainissement Collectif
- Assainissement non-collectif

Au sein de la Communauté d'Agglomération de Gaillac Graulhet, 7 agents sont concernés par le transfert.

a) Effectifs

En application de l'article L. 5211-4-1 du CGCT : « les fonctionnaires territoriaux et les agents territoriaux non titulaires qui remplissent en totalité leurs fonctions dans un service ou partie de service transféré (…) sont transférés dans l'établissement public de coopération intercommunal. Le transfert peut être proposé aux fonctionnaires territoriaux et agents territoriaux non titulaires exerçant pour partie seulement dans un service ou une partie de service transféré ».

Aussi, les fonctionnaires sont transférés, qu'ils soient stagiaires ou titulaires. De même, les agents non titulaires sont aussi transférés.

Dans le cas présent, le nombre de poste transféré de plein droit est égal à **9 ETP,** dont 2 qui sont actuellement vacants. Ainsi, 7 agents sont concernés :

- 1 adjoint administratif en période de stagiairisation (01/07/2024 – 01/07/2025)
- 2 adjoints administratifs titulaires
- 1 contractuel relevant de la filière technique
- 2 contractuels relevant de la filière administrative
- 1 agent qui est en disponibilité du 1er août 2024 au 1er février 2025

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Nom / Prénom	Catégorie	Grade	Statut	Fonction	Collectivité d'accueil
COSTES Édith		Adjoint administratif	Contractuelle de droit public	Gestionnaire comptable assainissement	SMAEPG
JULIA Aurore	C	Adjoint administratif principale 2ème classe	Contractuelle de droit public	Assistante administrative au sein du service Eau et Assainissement	SMAEPG
BRUEL Matthieu	B	Technicien	Contractuel de droit public	Technicien Assainissement	SMAEPG
BENCHABA Zohra	C	Adjointe administrative	Adjointe administrative territorial stagiaire	Gestionnaire comptable assainissement	SMAEPG
HERNANDEZ Émilie	C	Adjointe administratif principal de 2ème classe	Adjointe administrative titulaire		SMAEPG
MOIGNE Magali	C	Adjointe administratif principal de 2ème classe	Adjointe administrative titulaire		SMAEPG
CAMALET Romain			Titulaire	En disponibilité	SMAEPG

II. Les effets sur l'organisation et les conditions de travail des agents transférés

a) Résidence administrative et lieu de travail

La résidence administrative des agents est fixée au *(préciser adresse)*

+ Insérer indemnité de mobilité si validation de Rivières (siège du SMAEPG – Lieurac, 81600 Rivières) .comme lieu de travail (avec montant + condition de fixation définies par le SMAEPG)

b) Temps de travail et organisation

Les tableaux ci-dessous dressent un bref comparatif entre la CAGG et le SMAEPG par agent :

Agent n°1		
Modalités	**CAGG**	**SMAEPG**
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	35h (sur 5 jours)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	25	25
Nombre de RTT	0	Seuil réglementaire
Conditions ASA		

Agent n°2		
Modalités	CAGG	SMAEPG
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	36h30 (sur 4.5 jours/semaine ou 9j/quinzaine)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	22.5	25
Nombre de RTT	7.5	Seuil réglementaire
Conditions ASA		

Agent n°3		
Modalités	CAGG	SMAEPG
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	35h36h30 (sur 5 jours)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	25	25
Nombre de RTT	9	Seuil réglementaire
Conditions ASA		Selon les modalités définies dans les articles L622-1 à L622-7
Agent n°4		
Modalités	CAGG	SMAEPG
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	35h	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	25	25
Nombre de RTT	0	Seuil réglementaire
Conditions ASA		Selon les modalités définies dans les articles L622-1 à L622-7

Agent n°5		
Modalités	CAGG	SMAEPG

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	35h36h30 (sur 4.5 jours/semaine ou 9j/quinzaine)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	22.5	25
Nombre de RTT	7.5	Seuil réglementaire
Conditions ASA		Selon les modalités définies dans les articles L622-1 à L622-7

Agent n°6		
Modalités	CAGG	SMAEPG
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	36h30 (sur 4.5 jours/semaine ou 9j/quinzaine)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	22.5	25
Nombre de RTT	7.5	Seuil réglementaire
Conditions ASA		Selon les modalités définies dans les articles L622-1 à L622-7

Agent n°7		
Modalités	CAGG	SMAEPG
Temps de travail annuel	1607 heures	1607 heures
Durée de travail hebdomadaire (ou journalière)	36h30 (sur 5 jours)	40h (sur 5 jours)
Nombre de congés	25	25
Nombre de RTT	9	Seuil réglementaire
Conditions ASA		Selon les modalités définies dans les articles L622-1 à L622-7

En résumé, les 7 agents de la CAGG suivront les horaires en vigueur au SMAEPG ainsi que l'attribution des jours de RTT en conséquence. Le volume horaire hebdomadaire va néanmoins fortement évoluer pour ces derniers.

Il appartient au SMAEPG de :

- Prendre les décisions concernant les conditions de travail
- Réunir l'autorité compétente pour les avancements et les promotions
- De réaliser les entretiens d'évaluation
- D'assurer la discipline ou l'octroi d'une protection juridique

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

III. Rémunération et avantages acquis pour les agents

Conformément aux dispositions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, les agents transférés conservent le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable au sein de la CAGG ainsi que les avantages collectivement acquis (sauf s'ils veulent celui du SMAEPG).

a) Le régime indemnitaire

Le régime indemnitaire (IFSE + CIA) des agents transférés relevant de la filière administrative est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Cadre d'emploi	Grade	Échelon	CAGG		SMAEPG	
				IFSE	CIA	IFSE	CIA
C	Adjoints administratifs	Adjoint administratif	6ème échelon	95€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	123€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	9ème échelon	130€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	152€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif principal de 2ème classe	7ème échelon	204€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	218€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif	6ème échelon	95€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	123€	Montant moyen : 1200€ / an
		Adjoint administratif	1er échelon	260€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	305€	Montant moyen : 1200€ / an

Envoyé en préfecture le 30/12/2024
Reçu en préfecture le 30/12/2024
Publié le 30/12/2024
ID : 081-200066124-20241212-250_2024-DE

Le régime indemnitaire (IFSE + CIA) des agents transférés relevant de la filière technique est indiqué dans le tableau ci-dessous :

Catégorie	Cadre d'emploi	Grade	Échelon	CAGG		SMAEPG	
				IFSE	CIA	IFSE	CIA
B	Technicien technique	Technicien	11ème échelon	450€	Montants possibles : 0€ ou 250€ ou 400€ ou 600€	479€	Montant moyen : 1200€ / an

b) Les prestations d'action sociale

CAGG		
Ticket restaurant	Prise en charge par l'agent	Prise en charge par l'employeur
Aucun.	-	-
Mutuelle	Prise en charge de l'agent	Prise en charge de l'employeur
		29,82€
CNAS		
Prévoyance collective		10€

SMAEPG		
Ticket restaurant	Prise en charge par l'agent	Prise en charge par l'employeur
8€	3,20€	4,80€

Autres avantages	Part employeur
CNAS	
Prévoyance collective	À compter du 01/01/2025 : 15€
Santé	À compter du 01/01/2026 : 15€/ mois

Par conséquent, les 7 agents transférés pourront bénéficier :

- Des titres restaurants : La participation de l'employeur s'élève à 60% (la participation de l'agent s'élève quant à elle à 40% et est prélevée automatiquement sur la rémunération).
- Du comité d'action sociale : Les agents pourront ainsi bénéficier des actions sociales en vigueur au SMAEPG.
- De la prévoyance collective, avec une participation de l'employeur.
- D'une complémentaire santé, avec une participation de l'employeur.