

LES AGENTS INTERCOMMUNAUX ET PLURICOMMUNAUX

Webinaire du lundi 10 février 2025

Votre webinaire sur la thématique des agents intercommunaux et pluricommunaux va bientôt débuter.



Recommandations préalables pour profiter pleinement de ce webinaire

- Nous vous invitons à vous isoler dans un endroit calme.
- Afin d'éviter tout bruit parasite, merci de bien vouloir couper vos micros.
- L'utilisation d'un casque ou d'écouteurs permet un meilleur confort.
- Il est toujours plus agréable d'être face à des visages plutôt qu'à un écran noir: merci d'activez vos webcams 😊

SOMMAIRE

- Cadre juridique
- Définitions
- Agents intercommunaux
 - Carrière
 - Discipline
 - Formation
 - Cumul emploi
 - Temps de travail
 - Positions administratives
 - Rémunération
 - Protection sociale
 - Cessation de fonction
- Agents pluricommunaux



1/ CADRE JURIDIQUE

CADRE JURIDIQUE

- Code général de la fonction publique
- Décret n°86-68 du 13 janvier 1986 relatif aux positions de détachement, de disponibilité, de congé parental des fonctionnaires territoriaux et à l'intégration
- Décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux
- Circulaire ministérielle du 28 mai 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux occupant des emplois permanents à temps non complet

2/ DEFINITIONS

DEFINITIONS

- **Agent intercommunal** = agent recruté sur le même emploi à temps non complet et sur le même grade dans plusieurs collectivités ou établissements.
- **Agent pluricommunal** = agent recruté sur plusieurs emplois à temps non complet et sur plusieurs grades, dans plusieurs collectivités.
- **Agent polyvalent** = agent exerçant plusieurs emplois dans la même collectivité, sur des grades différents.

DEFINITIONS



Agent intercommunal

Commune A

**Fonctions : Secrétaire
Général de Mairie**

Grade : Rédacteur

Commune B

**Fonctions : Secrétaire
Général de Mairie**

Grade : Rédacteur

DEFINITIONS

Agent pluricommunal

Commune A

**Fonctions : Secrétaire
Général de Mairie**

Grade : Rédacteur

Commune B

**Fonctions : Agent des
services techniques**

**Grade : Adjoint
technique**



DEFINITIONS



Agent polyvalent

Commune A

**Fonctions : Agent
comptable**

**Grade : Adjoint
administratif**

**Fonctions : Agent des
services techniques**

**Grade : Adjoint
technique**

3/ LES AGENTS INTERCOMMUNAUX

3-1/ LES AGENTS INTERCOMMUNAUX :

La carrière

AGENTS INTERCOMMUNAUX - Carrière

- Les conditions de recrutement des fonctionnaires à temps non complet sont celles prévues pour les emplois correspondants à temps complet (stage, puis titularisation).
- La durée du stage est la même que pour les agents à temps complet.
- Les obligations de formation sont également les mêmes (formation d'intégration et de professionnalisation).
- Attention : le fonctionnaire titulaire n'est pas soumis à la période de stage.



3-1-1/ Nomination stagiaire

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

La nomination

Nomination prononcée à la même date :

Agent peut être recruté et nommé simultanément dans deux collectivités sur un grade relevant du même cadre d'emplois.

L'agent sera classé de manière identique et accomplira la même durée de stage dans les différentes collectivités.

A l'issue, sa titularisation sera prononcée en concertation avec les autres autorités territoriales.

Titularisation prononcée par la collectivité à laquelle le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité.

Principe d'unicité de la carrière.

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

La nomination

Nomination prononcée à une date différente

Agent nommé stagiaire sur un cadre d'emplois alors qu'il est déjà stagiaire sur ce même cadre d'emplois auprès d'un autre employeur est classé à l'échelon auquel il est parvenu dans sa première collectivité. Ancienneté acquise est maintenue.

Il n'effectuera dans sa deuxième collectivité que la durée du stage restant à courir.

A l'issue, sa titularisation sera prononcée par l'autorité territoriale qui l'a recruté en premier et ne pourra intervenir qu'après avis des autres autorités territoriales concernées. L'avis des autres collectivités ne lie pas l'employeur principal.

Chacune des collectivités prend ensuite l'arrêté conformément à la décision prise par l'employeur principal.

Principe d'unicité de la carrière.

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

La nomination

Nomination prononcée à une date différente

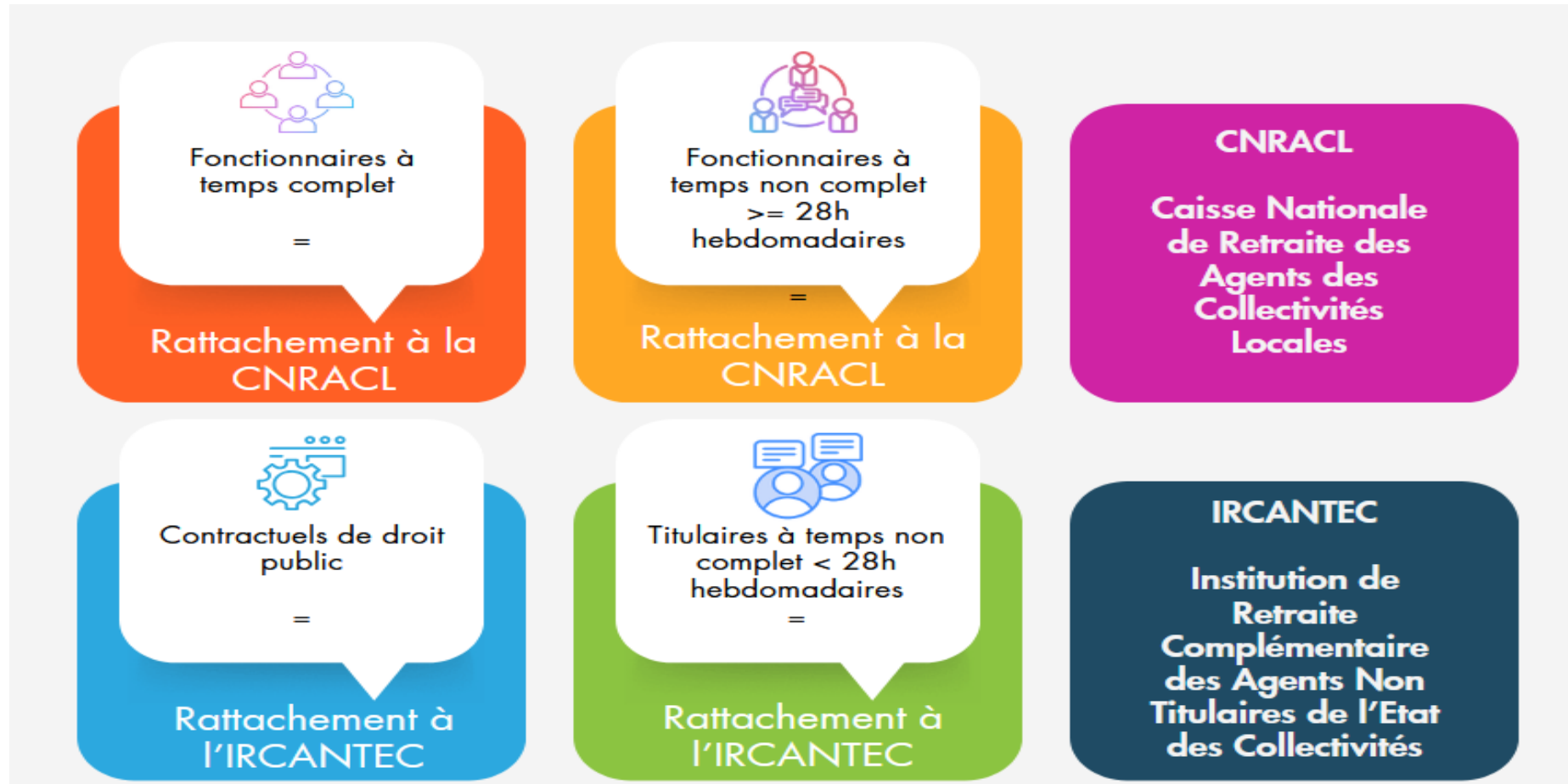
Exemple : Un rédacteur nommé dans une collectivité le 1^{er} septembre 2021 sur un poste à 20h/semaine est nommé par une autre collectivité sur un emploi de rédacteur à raison de 5h/semaine le 1^{er} janvier 2022.

→ Si le stage n'est pas prolongé, la titularisation de cet agent dans le cadre d'emplois des rédacteurs interviendra le 1^{er} septembre 2022. La durée effective de son stage dans la 2^{ème} collectivité sera égale à 9 mois seulement.

3-1-2/ L'affiliation d'un agent intercommunal

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Affiliation

Rappel : le rattachement des agents à la caisse de retraite dépend de leur statut et du temps de travail



AGENTS INTERCOMMUNAUX – Affiliation

Pour les agents intercommunaux, afin de définir quelle sera l'affiliation, il conviendra **d'additionner les durées de travail effectuées auprès de chaque employeur** pour obtenir la durée totale des emplois exercés. Si cette durée totale est égale ou supérieure à 28 heures hebdomadaires, l'agent devra être affilié à la CNRACL.

L'affiliation devra être effectuée dès que possible par la collectivité qui le recrute et dont l'emploi justifie le dépassement du seuil d'affiliation. Il y aura donc une **création d'affiliation**.

Attention : si l'agent est déjà affilié à la CNRACL, la collectivité qui vient de recruter l'agent devra effectuer une modification de son affiliation, en indiquant le statut intercommunal et la durée hebdomadaire qu'il effectue dans chaque collectivité.

3-1-3/ Entretien professionnel

ENTRETIEN PROFESSIONNEL



Règles applicables = les mêmes que pour les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps complet.



Si l'agent occupe le même emploi à temps non complet dans plusieurs collectivités : mécanisme de coordination. L'EP est alors effectué par l'autorité territoriale auquel le fonctionnaire consacre la plus grande partie de son activité, après avis ou sur proposition des autres autorités territoriales.



Si l'agent occupe des emplois différents : entretien professionnel doit être réalisé pour chaque emploi, selon une procédure et des modalités indépendantes.



3-1-4/ Avancement d'échelon

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Avancement d'échelon

- **Avancement d'échelon**

Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet bénéficient d'avancements d'échelon selon les conditions d'ancienneté prévues pour les agents à temps complet.

L'ancienneté de service est ainsi prise en compte pour sa durée totale .



AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Avancement d'échelon

- Avancement d'échelon

ADJOINT TECHNIQUE PRINCIPAL DE 1^{ère} CLASSE (Échelle C3 de rémunération)

ECHELONS	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Indices bruts	388	397	412	430	448	460	478	499	525	558
Indices majorés	373	375	376	385	398	408	420	435	455	478
DURÉE	1 an	1 an	2 ans	2 ans	2 ans	2 ans	3 ans	3 ans	3 ans	



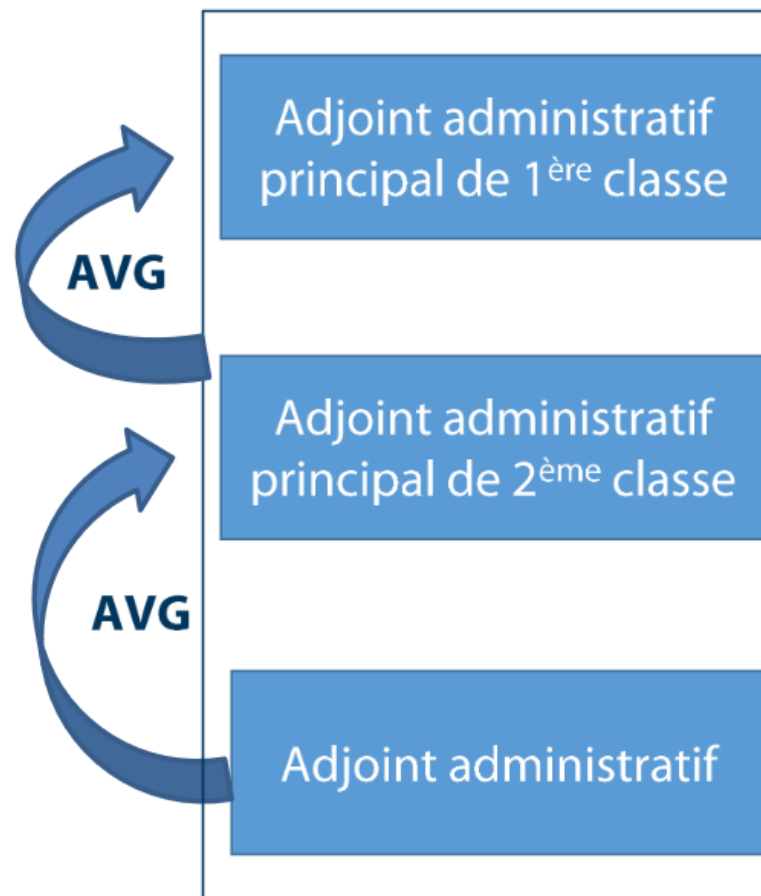
3-1-5/ Avancement de grade

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Avancement de grade

- Avancement de grade

AVG au sein du cadre d'emplois des adjoints administratifs



AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Avancement de grade

- Avancement de grade

Tableau Annuel d'Avancement de Grade



Emploi vacant ou Création de l'emploi



Nomination de l'agent par arrêté individuel

AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Avancement de grade

L'ancienneté de service est prise en compte :

- Pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps
- Si ce n'est pas le cas, elle est effectuée en fonction du temps de service effectivement accompli

La durée de service s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois.

AGENTS INTERCOMMUNAUX

Avancement de grade

Principe de coordination entre les employeurs (même emploi)



Décision prise par l'autorité territoriale de la collectivité auquel le fonctionnaire consacre le plus de temps, après avis ou sur propositions des autres collectivités concernées.

En cas de durée égale, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire **en premier**.

En cas de désaccord entre les collectivités :

- Décision d'avancement de grade n'est prise que si la proposition de décision a recueilli l'accord :
 - d'au moins de $\frac{2}{3}$ des autorités territoriales concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent
 - OU
 - d'au moins la moitié des autorités concernées représentant plus de $\frac{2}{3}$ de cette durée.

AGENTS INTERCOMMUNAUX

Avancement de grade

Forme de la décision de nomination → Laissée au libre choix des autorités territoriales :

- Arrêté conjoint préparé par la collectivité principale et contresigné par chacune des autorités
- Arrêtés pris simultanément par chacune d'elles

Dans chaque collectivité employeur, le fonctionnaire devra être nommé sur un emploi correspondant à son nouveau grade.

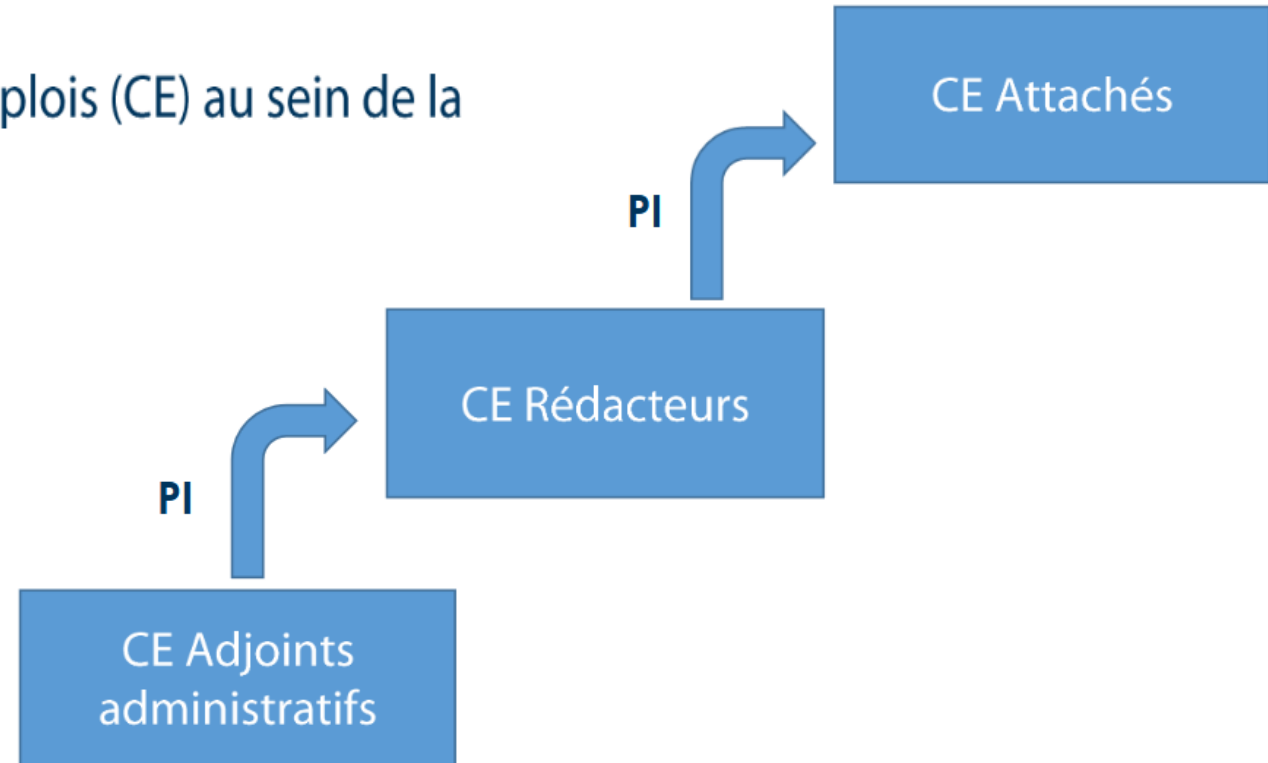


3-1-6/ Promotion interne

AGENTS INTERCOMMUNAUX

Promotion interne

PI : changement de cadre d'emplois (CE) au sein de la filière administrative



AGENTS INTERCOMMUNAUX – Carrière

Promotion interne

L'ancienneté de service est prise en compte :

- Pour sa durée totale lorsque la durée de service dans l'emploi concerné est au moins égale au mi-temps
- Si ce n'est pas le cas, elle est effectuée en fonction du temps de service effectivement accompli

La durée de service s'apprécie sur l'ensemble des emplois occupés par l'agent au sein du même cadre d'emplois.



AGENTS INTERCOMMUNAUX

Promotion interne



Principe de coordination entre les employeurs (même emploi)

Décision prise par l'autorité territoriale de la collectivité auquel le fonctionnaire consacre le plus de temps, après avis ou sur propositions des autres collectivités concernées.

En cas de durée égale, la décision revient à l'autorité territoriale qui a recruté le fonctionnaire **en premier**.

En cas de désaccord entre les collectivités :

- Décision d'avancement de grade n'est prise que si la proposition de décision a recueilli l'accord :
 - d'au moins de $\frac{2}{3}$ des autorités territoriales concernées représentant plus de la moitié de la durée hebdomadaire de service effectuée par l'agent
 - OU
 - d'au moins la moitié des autorités concernées représentant plus de $\frac{2}{3}$ de cette durée.

3-2/ LES AGENTS INTERCOMMUNAUX : Discipline

AGENTS INTERCOMMUNAUX-Discipline

- Les fonctionnaires occupant un emploi à temps non complet sont passibles du régime disciplinaire de droit commun, sous réserve d'adaptations liées à une **nécessité de coordination**.
- Les sanctions sont prononcées par l'autorité territoriale qui a entrepris la procédure disciplinaire, « après avis des autres autorités territoriales concernées ».
- La sanction prononcée concerne tous les emplois occupés par le fonctionnaire qui relèvent du même cadre d'emplois. A contrario, la sanction n'a aucune incidence pour les autres emplois.

3-3/ LES AGENTS INTERCOMMUNAUX : Formation

AGENTS INTERCOMMUNAUX-Formation

Les fonctionnaires occupant un emploi permanent à temps non complet sont soumis aux mêmes obligations de formation qu'un agent qui n'est pas intercommunal

Au niveau du Compte Personnel de Formation (CPF), l'alimentation est effectuée en proratisant le temps de travail (article L.422-14 du Code général de la fonction publique).



3-4/ LE CUMUL D'EMPLOIS PUBLICS

LE CUMUL D'EMPLOIS PUBLICS

- **Possibilités de cumul d'emplois publics** et d'activités accessoires encadrées :
 - par la réglementation relative aux fonctionnaires à temps non complet [décret n°91-298]
 - par les dispositions relatives au cumul d'activités [article L.123-1 du CGFP et décret n°2020-69]
- Cumul d'un emploi à temps complet avec un emploi à temps non complet, ou de plusieurs emplois à temps non complet, doit respecter les limites posées par la réglementation
- Rappel : un fonctionnaire ne peut exercer d'autres fonctions en qualité d'agent contractuel dans la même collectivité.

LE CUMUL D'EMPLOIS PUBLICS

Situation de l'agent	Cumul d'emplois publics envisagé	Observations
Agent à temps non complet	Poste à temps non complet	Possible dans la limite de 115% du temps complet
Agent à temps complet	Poste à temps non complet	Possible dans la limite de 115% du temps complet



3-5/ GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL

GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL -Congés

- Les fonctionnaires territoriaux qui occupent des emplois à temps non complet bénéficient des **congrés à la même période dans chaque collectivité ou établissement qui les emploie** (décret n°2020-132).
- En cas de désaccord , la période retenue est celle arrêtée dans la collectivité à laquelle l'agent consacre le plus grand nombre d'heures.
- En cas d'égalité de nombre d'heures, c'est la collectivité dans laquelle l'agent a été recruté en premier qui décide
- En cas de même date de recrutement, c'est la collectivité qui compte le plus faible effectif qui décide
- En cas d'égalité d'effectif, c'est l'agent qui choisit la collectivité référente



GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL -Congés

- L'attribution des congés annuels se fait selon les mêmes règles que pour les fonctionnaires à temps complet .

Exemple :

Un fonctionnaire intercommunal à 25h par semaine travaille 5 jours par semaine dans la commune A et 2 jours par semaine dans la commune B. Les droits à congés sont les suivants :

Commune A: $5 \times 5 = 25$ jours

Commune B: $2 \times 5 = 10$ jours

Quand l'agent pose une semaine on lui déduit ainsi 5 jours au titre de la commune A, et 2 jours au titre de la commune B, soit 7 jours.

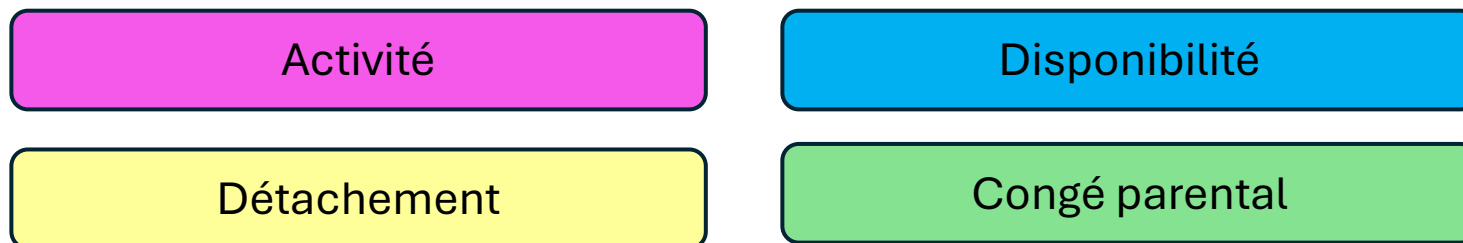
GESTION DU TEMPS DE TRAVAIL – Temps partiel

- Les fonctionnaires à temps non complet peuvent bénéficier du **temps partiel de droit** et sur autorisation (nouveau, depuis le 1er janvier 2025).
- Désormais, ils peuvent être **autorisés**, sur demande et sous réserve des nécessités de service, à bénéficier d'un service à temps partiel dont la durée est égale à 50%, 60%, 70%, 80% ou 90% de la durée hebdomadaire du service que les agents à temps plein exerçant les mêmes fonctions doivent effectuer.
- La demande de placement à temps partiel doit être opérée auprès de l'employeur concerné.

3-6/ LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

- Rappel : les positions administratives sont les suivantes :



- Les fonctionnaires à temps non complet peuvent bénéficier des mêmes positions administratives que le fonctionnaire à temps complet.
- Règle de l'unicité de la carrière induit l'impossibilité d'être placé dans deux positions différentes (exemple: commune A → Position d'activité et commune B → Disponibilité).

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Détachement

- Pour tous les fonctionnaires moins de 17h30 hebdomadaires (en cumul horaire):



Détachement de plein droit possible (*détachement pour accomplir un mandat local, un mandat syndical, pour accomplir un stage ou une scolarité préalable à la titularisation, détachement dans le cadre d'un reclassement*).

- Pour les fonctionnaires effectuant plus de 17h30 hebdomadaires (en cumul horaire) :



Détachement de plein droit possible (*détachement pour accomplir un mandat local, un mandat syndical, pour accomplir un stage ou une scolarité préalable à la titularisation, détachement dans le cadre d'un reclassement*) **et détachement discrétionnaire.**

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

Disponibilité

- La mise en disponibilité d'un fonctionnaire intercommunal est prononcée par décision conjointe des différents employeurs.
- La disponibilité concerne tous les emplois.
- Cela impacte ainsi les conditions de réintégration du fonctionnaire.

LES POSITIONS ADMINISTRATIVES

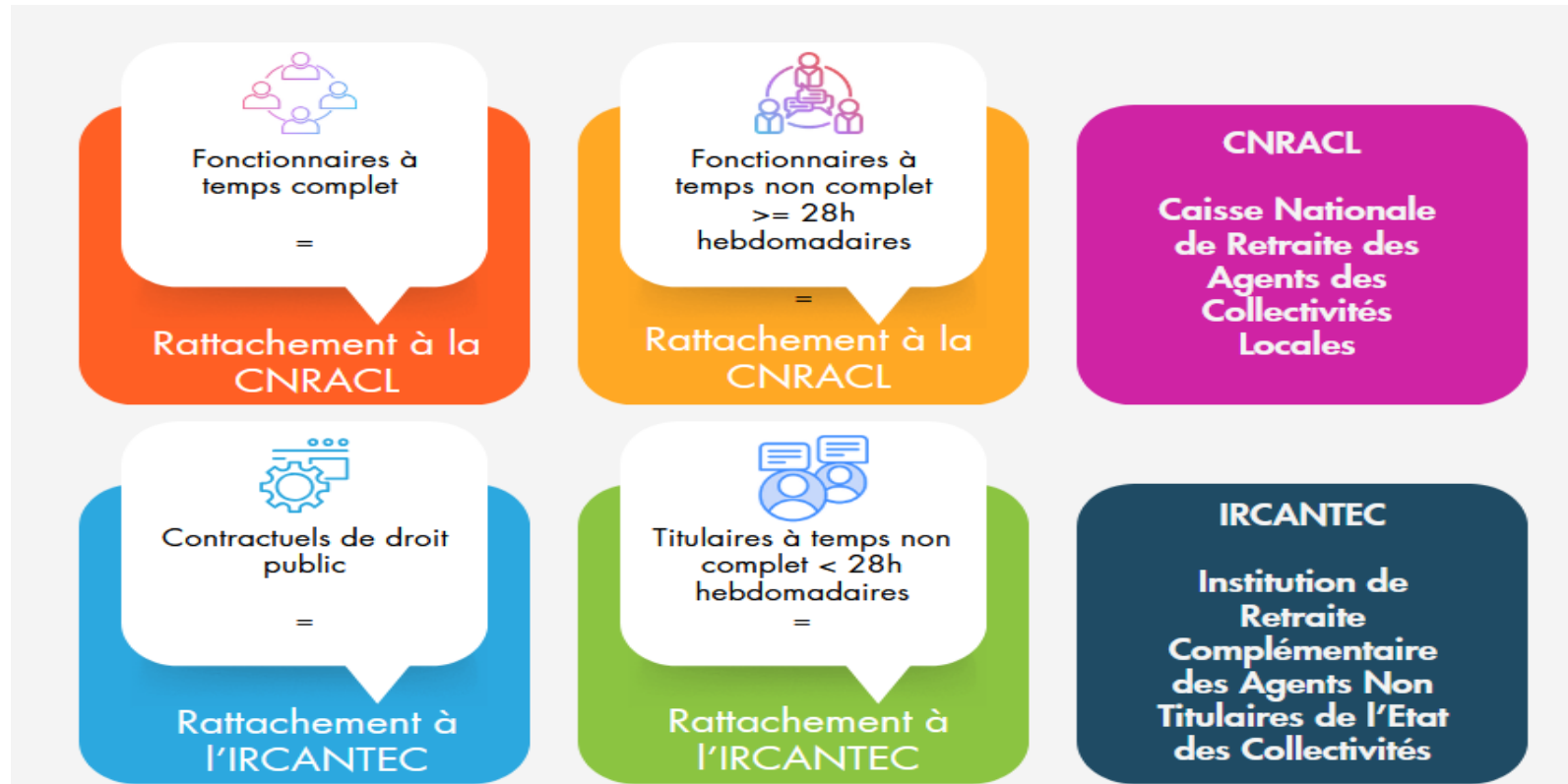
Congé parental

- Il est accordé de droit par l'autorité territoriale.
- Le fonctionnaire intercommunal peut bénéficier du congé parental de droit commun au titre de tous ses emplois.
- Ainsi, il ne peut être placé simultanément en position d'activité dans une collectivité et en position de congé parental dans l'autre.

3-7/ LA PROTECTION SOCIALE

LA PROTECTION SOCIALE

- Protection sociale = Affiliation au régime de sécurité sociale et à la caisse de retraite
- Régime d'affiliation se détermine en fonction de la durée hebdomadaire cumulée



LA PROTECTION SOCIALE

- Protection sociale = Affiliation au régime de sécurité sociale et à la caisse de retraite
- Régime d'affiliation se détermine en fonction de la durée hebdomadaire cumulée.
- Fonctionnaires effectuant moins de 28h : **régime général de la sécurité sociale**
- Fonctionnaires effectuant plus de 28h : **régime spécial de la sécurité sociale**

LA PROTECTION SOCIALE

Régime spécial (+
de 28h)

Régime général (-
de 28h)

Congé de maladie ordinaire
Congé de longue maladie
Congé de longue durée
CITIS



Congé de maladie ordinaire
Congé de grave maladie
CIIS

LA PROTECTION SOCIALE

- **Principe général de coordination entre rémunération statutaire et prestations en espèces du régime général**

Pour les agents effectuant moins de 28h, et qui relèvent du **régime général**, ils peuvent prétendre aux **prestations en espèces (IJ)**.

Les IJ viennent selon le cas **en déduction** (si leur montant est inférieur à celui de la rémunération maintenue) ou **en complément** (si leur montant est supérieur) des sommes allouées par la collectivité en application des dispositions statutaires garantissant un maintien de rémunération pendant un congé de maladie, de grave maladie ou de CIIS.

L'employeur est subrogé le cas échéant dans les droits éventuels du fonctionnaire au bénéfice de ces prestations.

LA PROTECTION SOCIALE

- **Prestations en espèces durant le congé de maladie et le congé de grave maladie**

Le fonctionnaire relevant du régime général a droit aux IJ du régime général versées par la CPAM.

Les IJ sont versées à partir du 4^{ème} jour de l'incapacité de travail.

Démarches à effectuer sur Net entreprise

- **Prestations en espèces durant le congé pour invalidité imputable au service**

Le fonctionnaire relevant du régime général a droit aux IJ du régime général versées par la CPAM.

Les IJ sont versées dès le premier jour suivant l'arrêt consécutif à l'accident

Démarches à effectuer sur Net entreprise

3-8/ LA REMUNERATION

LA REMUNERATION

Les fonctionnaires occupant un ou plusieurs emplois à temps non complet peuvent prétendre aux mêmes éléments que leurs homologues occupant un emploi à temps non complet.

Tous les éléments sont calculés proportionnellement :

- Traitement Indiciaire Brut (TIB)
- Supplément Familial de Traitement (SFT)
- Indemnité de Résidence (IR)
- Primes et indemnités
- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)



LA REMUNERATION

Traitement indiciaire brut :

L'agent est classé à un échelon doté d'un indice brut (IB) et d'un indice majoré (IM).

L'indice brut représente l'indice de carrière, tandis que l'indice majoré permet de calculer le traitement de base.

L'IM est multiplié par la valeur du point d'indice qui est fixé à 4,92 €.

L'agent à temps non complet verra sa rémunération proratisée

Exemple :

Un adjoint technique principal de 2^{ème} classe classé au sixième échelon (IM 376) occupe un emploi à temps non complet pour une durée hebdomadaire de service de 30 heures. L'agent percevra le traitement indiciaire brut suivant :

$$376 \times 4,92 \text{ €} = 1849,92 \text{ €} \times 30/35 \text{èmes} = 1585,64 \text{ €}$$

LA REMUNERATION

Supplément familial de traitement :

Avantage social obligatoire du traitement qui varie en fonction du nombre d'enfants à charge.

Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €

Le SFT est proratisé selon le temps de travail rémunéré. Exception: l'élément fixe de 2,29 € pour un enfant ne peut pas être proratisé.

LA REMUNERATION

Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

Complément de rémunération visant à valoriser la rémunération des personnes occupant un même emploi sur plusieurs collectivités comportant une « responsabilité ou une technicité particulière ».

Cela consiste à ajouter un nombre de points à l'indice majoré détenu par l'agent.

Pour un agent à temps non complet, la NBI sera calculée au prorata de leur nombre d'heures de service.

Exemple : agent à temps complet

CODE	LIBELLÉ	BASE ou NOMBRE	TAUX	MONTANT	COTISATIONS PATRONALES	
					TAUX	MONTANT
8	Traitement de base indiciaire	1 929.73	30.0000	1 929.73		
9	NBI Titulaire	30.00		147.68		



Si l'agent évolue sur 30 heures, le montant sera ainsi de 126,58 €

LA REMUNERATION

Régime indemnitaire (RIFSEEP)

Il s'agit d'un élément facultatif de la rémunération.

Les fonctionnaires à temps non complet peuvent bénéficier, dans la mesure où la délibération le permet, du régime indemnitaire instauré dans la collectivité.

Les règles de proratisation sont prévues par la délibération.

LA REMUNERATION

Les heures complémentaires et heures supplémentaires

Il s'agit d'un élément facultatif de la rémunération.

Les fonctionnaires qui occupent un emploi à temps non complet peuvent effectuer des heures au-delà de la durée du travail fixée pour leur emploi, sans dépasser 35h. Ce sont des heures complémentaires.

Si le dépassement horaire, sur l'emploi, dépasse les 35h, les heures seront des **heures supplémentaires**.

Par délibération, après avis du CST, la collectivité peut décider de **majorer ces heures complémentaires** :

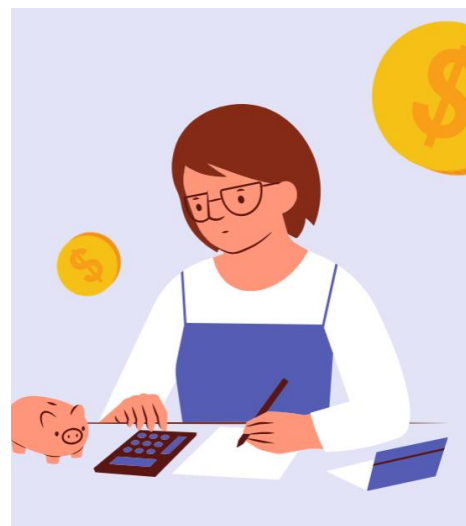
- 10% pour chacune des heures accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet
- 25% pour les heures suivantes et jusqu'à la 35^{ème} heure hebdomadaire.

LA REMUNERATION

Exemple :

Un agent avec un temps de travail de 20h par semaine. Il a effectué en plus 4 heures complémentaires. Puisque la collectivité a délibéré en ce sens, ces heures complémentaires lui seront indemnisées de la manière suivante :

- les 2 premières heures seront majorées de 10% ($1/10^{\text{ème}}$ de 20h = 2 heures)
- les 2 suivantes seront majorées de 25%



3-9/ LA CESSATION DE FONCTION

LA CESSATION DE FONCTION

- **Le licenciement pour insuffisance professionnelle**

Possible, pour le fonctionnaire titulaire à temps non complet, après observation de la procédure disciplinaire.

La décision est prononcée au titre de tous les emplois identiques occupés par l'agent, après avis des autres autorités territoriales concernées.

Formalité procédurale, car l'employeur initiant la procédure prendra la décision finale

Le licenciement vaudra pour tous les emplois correspondant au même cadre d'emplois.

LA CESSATION DE FONCTION

- **Le licenciement pour inaptitude physique**

Le fonctionnaire qui est définitivement inapte physiquement à l'exercice de ses fonctions et qui ne peut pas être reclassé est licencié.

Le licenciement pour inaptitude d'un fonctionnaire relevant du régime général implique la réunion de deux conditions :

- L'intéressé a été reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions et,
- L'impossibilité de son reclassement dans un autre emploi a été actée

LA CESSATION DE FONCTION

- **La démission**

La démission intervient au titre du seul emploi pour lequel le fonctionnaire la présente.

Elle ne s'impose donc pas à l'autre collectivité employeur.



LA CESSATION DE FONCTION

- **La mise à la retraite**

L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.

La demande est effectuée à l'initiative de l'agent et les collectivités doivent s'y conformer.

Il revient à la collectivité qui a le plus grand nombre d'heures de faire le dossier de liquidation, ou sinon celle dans laquelle l'agent a le plus d'ancienneté.

Par ailleurs, chacune des collectivités doit prendre un arrêté de radiation des cadres.

4/ LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Nomination	Evolution de carrière
L'agent recruté sur des emplois relevant de différents cadres d'emplois est nommé stagiaire sur chacun de ces emplois. Il suit des formations statutaires propres à chacun de ces cadres d'emplois. La titularisation est alors prononcée de manière indépendante pour chacun des emplois	L'avancement de grade s'effectue indépendamment pour chaque emploi occupé, dans les conditions de droit commun, les carrières étant indépendantes les unes des autres. Les règles de nomination des fonctionnaires pluri communaux bénéficiant d'une promotion interne sont identiques à celles de l'avancement de grade = indépendance.

LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Positions administratives	Protection sociale
Détachement : possible dans une seule collectivité. Disponibilité : possible dans une seule collectivité. Congé parental : il convient de se rapprocher de la CAF.	Régime d'affiliation toujours en lien avec le temps de travail (+ ou – 28h). Congés pour raisons de santé : semble possible de n'être malade que pour un cadre d'emplois. La même logique semble s'appliquer pour le temps partiel thérapeutique.

LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Gestion du temps de travail	Cumul
Aménagement du temps de travail : doit se négocier entre les différents employeurs. La somme du temps de travail effectif réalisée chez ces employeurs ne doit pas conduire à un dépassement de plus de 15% de la durée de travail d'un agent à temps complet. La gestion des heures complémentaires, la réglementation en matière de congés annuels et de temps partiel sont les mêmes que pour les agents intercommunaux.	Un fonctionnaire ne peut occuper un ou plusieurs emplois permanents à temps non complet que si la durée totale de service qui en résulte n'excède pas de plus de 15% celle afférente à un emploi à temps complet. Il est donc possible, pour une collectivité, d'employer un même agent sur deux emplois à temps non complet relevant de cadres d'emplois différents.

LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Entretiens professionnels

Il semble qu'un entretien professionnel doive être prévu pour chacun de leurs emplois.



LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Cessation de fonctions

Le licenciement

Il semblerait, sous réserve de l'interprétation du juge, que le licenciement pour insuffisance professionnelle ne puisse concerner que la collectivité qui l'engage. En effet, les agents pluri-communaux exercent des missions relevant de cadres d'emplois différents.

Il est en de même pour le licenciement pour inaptitude physique. Un fonctionnaire pluri communal peut être reconnu inapte à ses fonctions sur un emploi relevant d'un grade sans l'être nécessairement sur l'autre poste occupé



LES AGENTS PLURICOMMUNAUX

Mise à la retraite

L'admission d'un fonctionnaire occupant plusieurs emplois à faire valoir ses droits à la retraite est prise par décision conjointe des autorités territoriales concernées.

La date demandée par l'agent doit être la même pour l'ensemble des caisses de retraite, c'est pourquoi, l'agent effectue une demande pour l'ensemble de ses emplois.



NOS PROCHAINS WEBINAIRES RH

Lundi 24 mars 2025 de 10h à 12h :
L'annualisation du temps de travail

Vendredi 4 avril 2025 de 10h à 12 :
La campagne de promotion
interne 2025



MERCI DE VOTRE PARTICIPATION !