

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère de la réforme de l'Etat,
de la décentralisation et de la fonction publique

Circulaire du 17 septembre 2013

relative à la mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public

NOR : RDFS1323112C

La ministre de la réforme de l'Etat, de la décentralisation et de la fonction publique

à

Mesdames et Messieurs les ministres et ministres délégués,

Mesdames et Messieurs les préfets de région, préfets de département et directeurs généraux
d'agence régionale de santé,

Mesdames et Messieurs les secrétaires généraux et directeurs des ressources humaines,

Objet : Mise en œuvre du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public

PJ : - Annexe I : Convention-type de mise à disposition d'un salarié de droit privé auprès d'un groupement d'intérêt public

- Annexe II : Convention-type de partenariat et de mutualisation relative à la formation des agents d'un groupement d'intérêt public

Résumé : la présente circulaire présente et commente les dispositions du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public. Elle vient notamment préciser le cadre de gestion des personnels des groupements d'intérêt public soumis à un régime de droit public, la détermination des instances de représentation de ces personnels, ainsi que les conditions d'exercice du droit syndical.

Mots-clés : groupements d'intérêt public ; régime de droit public ; gestion des personnels des groupements d'intérêt public soumis à un régime de droit public.

Textes de référence :

- loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit (chapitre II)
- décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public
- décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public.

Le chapitre II de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit unifie et harmonise le régime juridique applicable aux groupements d'intérêt public (GIP).

S'agissant des personnels de l'Etat, territoriaux et hospitaliers, les dispositions du dernier alinéa de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 ont ouvert aux GIP, personnes morales de droit public n'entrant pas dans le champ d'application du statut général des fonctionnaires, un « droit d'option » entre l'application du code du travail ou celle d'un régime de droit public, défini par le décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public.

Quant à la détermination du régime juridique applicable aux personnels d'un groupement, les GIP créés antérieurement à la publication du décret 5 avril 2013 le choisissent, par le biais de leur assemblée générale ou, à défaut, de leur conseil d'administration, dans un délai de six mois à compter de la publication de ce décret. Ce choix doit être effectué entre l'entière application des dispositions du code du travail ou l'application du régime de droit public fixé par le décret du 5 avril 2013.

Pour les GIP créés postérieurement à la publication du décret, le régime juridique applicable aux personnels est fixé par la convention constitutive du groupement.

Dans un souci de cohérence, le choix du régime juridique applicable aux personnels des GIP a vocation à correspondre à l'activité effectivement exercée par le groupement. Par exemple, dans la mesure où un GIP exerce, à titre principal, une activité de service public administratif, il paraît opportun de prévoir l'application à ses personnels du régime de droit public prévu par les dispositions du décret 5 avril 2013, afin que les principes de gestion applicables se rapprochent le plus possible des règles du statut général des fonctionnaires.

La présente circulaire a pour objet de présenter les dispositions du décret du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des GIP. D'une part, les règles en matière de recrutement des personnels des groupements, ainsi que leurs conditions d'emploi, sont définies **(I)**. D'autre part, le décret du 5 avril 2013 prévoit des dispositions relatives au dialogue social **(II)**, aux conditions d'exercice du droit syndical **(III)**, ainsi qu'aux questions d'hygiène, de sécurité et de prévention médicale au sein des GIP **(IV)**. Enfin, le décret vient préciser certaines dispositions transitoires ainsi que les mécanismes particuliers du droit d'option issu de la loi du 17 mai 2011 **(V)**.

Un projet de décret prévoyant l'application du régime de droit public instauré par les dispositions du décret du 5 avril 2013 en Nouvelle-Calédonie, en Polynésie française, dans les îles Wallis et Futuna et dans les Terres australes et antarctiques françaises est en cours de préparation.

SOMMAIRE

I. – LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS D’UN GROUPEMENT D’INTERÊT PUBLIC.....	5
1. Les personnels mis à la disposition du groupement par ses membres au titre du 1° de l’article 109 de la loi du 17 mai 2011	5
1.1 La mise à disposition d’agents publics.....	6
1.1.1) La mise à disposition de fonctionnaires.....	6
1.1.2) La mise à disposition d’agents non titulaires de droit public.....	6
1.2 La mise à disposition de salariés de droit privé par une personne morale de droit privé, membre du groupement	7
1.3 La mise à disposition de personnels au titre de la contribution aux ressources d’un groupement par les personnes morales de droit public ou de droit privé, membres du groupement.....	9
1.4 Le détachement de fonctionnaires par une personne morale de droit public membre du groupement.....	9
1.4.1) Le détachement de fonctionnaires civils.....	9
1.4.2) Le détachement de militaires	10
2. Les agents relevant d’une personne morale de droit public, non membre du GIP, et placés dans une position conforme à leur statut.....	10
2.1 Les agents publics mis à disposition du groupement par des personnes morales de droit public, non membres du groupement.....	10
2.1.1) La mise à disposition de fonctionnaires.....	10
2.1.2) La mise à disposition d’agents non titulaires de droit public.....	11
2.2 Le détachement de fonctionnaires civils et de militaires	11
3. Le directeur d’un groupement d’intérêt public	11
4. Le recrutement et les conditions d’emploi des personnels contractuels d’un groupement d’intérêt public.....	12
4.1 La détermination des dispositions applicables aux personnels recrutés par contrat dans un groupement d’intérêt public	12
4.2 Le recrutement spécifique des personnels propres recrutés directement par un groupement au titre du 3° de l’article 109 de la loi du 17 mai 2011	12
4.2.1) Pour l’exercice d’une fonction requérant des qualifications spécialisées.....	13

4.2.2) Pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités	14
4.3 Autres dispositions relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels au sein d'un groupement	15
4.3.1) La formation au sein d'un groupement	15
4.3.2) La protection sociale complémentaire	16
5. Bilan du recrutement des personnels et état prévisionnel des effectifs d'un groupement	17
II. – LES INSTANCES DE REPRESENTATION DES PERSONNELS ET LA NEGOCIATION AU SEIN D'UN GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC	17
1. Le comité technique	18
2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.....	20
3. La commission consultative paritaire.....	20
4. La négociation.....	20
III. – LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS UN GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC	20
IV. – MECANISME DE DROIT D'OPTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES ..	21
1. Le maintien des garanties collectives des personnels en fonction à la date de promulgation de la loi du 17 mai 2011	21
2. La chronologie du droit d'option instaurant un régime juridique applicable aux personnels d'un groupement d'intérêt public	21
2.1 Pour les GIP créés avant la publication du décret du 5 avril 2013.....	21
2.2 Pour les GIP créés après la publication de la loi du 17 mai 2011 et dont l'approbation de la convention constitutive suit la publication du décret du 5 avril 2013.....	22
2.3 Pour les GIP créés après la publication du décret du 5 avril 2013.....	22
– ANNEXE I – Convention-type de mise à disposition d'un salarié de droit privé auprès d'un groupement d'intérêt public.....	23
– ANNEXE II – Convention-type de partenariat et de mutualisation relative à la formation des agents d'un groupement d'intérêt public	25

I. – LE RECRUTEMENT DES PERSONNELS D’UN GROUPEMENT D’INTERÊT PUBLIC

L’article 109 de la loi du 17 mai 2011 prévoit que les personnels des groupements d’intérêt public sont constitués :

« 1° Des personnels mis à disposition par ses membres ;

2° Le cas échéant, des agents relevant d’une personne morale de droit public mentionnée à l’article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, non membre du groupement, et qui sont placés dans une position conforme à leur statut ;

3° Des personnels propres recrutés directement par le groupement, à titre complémentaire. »

Le cas particulier des contrats dits « PACTE »

Les GIP, bien qu’étant des personnes morales de droit public¹, ne peuvent conclure de contrat PACTE. Toutefois, un employeur public membre d’un GIP peut recruter par voie de PACTE un agent qu’il mettra à disposition du GIP², dans les conditions prévues par la loi du 17 mai 2011 et le décret du 5 avril 2013.

1. Les personnels mis à la disposition du groupement par ses membres au titre du 1° de l’article 109 de la loi du 17 mai 2011

Les personnes morales de droit public ou de droit privé membres d’un groupement peuvent mettre à la disposition de celui-ci les personnels suivants :

- des **fonctionnaires** relevant des trois versants de la fonction publique ;
- des **agents non titulaires**, quel que soit le versant de la fonction publique dont ils relèvent, à condition qu’ils soient employés pour une durée indéterminée par une personne morale de droit public membre du groupement ;
- des **salariés de droit privé** relevant d’une personne morale de droit privé également membre du groupement.

La mise à disposition de ces personnels ne doit pas ici s’entendre uniquement au sens statutaire. En effet, dans le cas des GIP, le législateur a souhaité donner une acception large à cette notion qui recouvre, en l’espèce, à la fois la mise à disposition d’agents publics au sens du statut général des fonctionnaires, mais également le détachement de fonctionnaire auprès d’un groupement.

Toutefois, les groupements d’intérêt public étant constitués, aux termes de la loi, afin que des personnes morales, de droit public ou de droit privé « *exercent ensemble des activités d’intérêt général à but non lucratif, en mettant en commun les moyens nécessaires à leur*

¹ Article 98 de la loi du 17 mai 2011.

² Point 3.4 de l’annexe 1 à la circulaire du 14 septembre 2005 relative à la mise en œuvre du contrat dénommé PACTE.

exercice »³, la mise à disposition telle que prévue par le statut général paraît être l'outil statutaire le mieux adapté à cet objectif de mutualisation des ressources.

Les développements qui suivent rappellent le cadre à respecter pour mettre des personnels à disposition d'un groupement en distinguant :

- la mise à disposition d'agents publics au sens statutaire (1.1) ;
- la mise à disposition de salariés de droit privé (1.2) ;
- la mise à disposition de personnels par un membre du groupement au titre de sa participation aux ressources de ce dernier (1.3) ;
- le détachement de fonctionnaires civils ou de militaires (1.4).

1.1 La mise à disposition d'agents publics

La mise à disposition s'entend ici dans un sens statutaire, c'est-à-dire qu'elle donne lieu à remboursement, conformément aux dispositions du statut général.

Elle concerne deux catégories de personnels :

- des fonctionnaires (**1.1.1**) ;
- des agents non titulaires employés pour une durée indéterminée par une personne morale de droit public (**1.1.2**).

1.1.1) La mise à disposition de fonctionnaires

La mise à disposition de fonctionnaires titulaires s'effectue sur le fondement des lois statutaires de la fonction publique (titre II, III et IV du statut général des fonctionnaires) :

- Pour un fonctionnaire de l'Etat, la mise à disposition est prononcée sur le fondement du 4° du I de l'article 42 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.
- Pour un agent de la fonction publique territoriale, la mise à disposition est prononcée sur le fondement du cinquième alinéa du I de l'article 61-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.
- Pour un agent de la fonction publique hospitalière, la mise à disposition est prononcée sur le fondement du sixième alinéa du I de l'article 49 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

1.1.2) La mise à disposition d'agents non titulaires de droit public

Le décret du 5 avril 2013 crée un régime inédit de mise à disposition auprès d'un GIP d'agents non titulaires de droit public relevant d'une personne morale de droit public, membre du groupement.

En effet, les dispositions du 2° du I de l'article 2 de ce décret du 5 avril 2013 prévoient que toutes les personnes morales de droit public, membres d'un groupement, peuvent mettre à disposition de celui-ci leurs agents non titulaires, dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions

³ Alinéa 2 de l'article 98 de la loi du 17 mai 2011.

générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat pris pour l'application de l'article 7 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat.

En l'espèce, en application de ces dispositions, seuls les agents non titulaires employés pour une durée indéterminée par l'une des personnes morales de droit public, membre du groupement, peuvent être mis à disposition de celui-ci. La mise à disposition ne peut être prononcée qu'avec l'accord de l'agent concerné.

La durée de la mise à disposition ne peut excéder trois ans. Elle peut être renouvelée dans la même limite, sans que sa durée totale puisse excéder six ans. Elle donne lieu à remboursement dans la mesure où elle est conclue dans le cadre du droit commun (cf. encadré page 8).

Cette mise à disposition est subordonnée à la signature d'une convention qui précise notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, ses conditions d'emploi, ou encore les modalités de contrôle et d'évaluation de ces activités.

L'agent est placé sous l'autorité du directeur du groupement d'intérêt public auprès duquel il exerce ses fonctions. La mise à disposition peut prendre fin à tout moment, à la demande d'une des parties, sous réserve du respect des règles de préavis prévues par la convention de mise à disposition.

1.2 La mise à disposition de salariés de droit privé par une personne morale de droit privé, membre du groupement

Le législateur a rappelé que les GIP pouvaient être constitués entre une ou plusieurs personnes morales de droit public et une ou plusieurs personnes morales de droit privé. Une personne morale de droit privé peut ainsi mettre à disposition d'un groupement un salarié de droit privé, dès lors qu'elle est membre de ce groupement.

L'article 3 du décret du 5 avril 2013 prévoit que la mise à disposition d'un salarié de droit privé est prononcée avec son accord, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable par périodes ne pouvant excéder cette durée. Pendant cette mise à disposition, ces personnels restent régis par les stipulations de leur contrat de travail.

En revanche, la mise à disposition est matérialisée par la signature d'une convention de mise à disposition valant avenant au contrat de travail. Cette convention, entre la personne morale de droit privé dont relève le salarié, le salarié et le GIP, précise notamment la nature et le niveau des activités exercées par l'agent, sa rémunération, le calcul des droits aux congés ainsi que son niveau de responsabilité au sein du groupement. Trois exemplaires originaux doivent être signés et conservés par chacune des parties.

Un modèle de convention-type de mise à disposition de salariés de droit privé par une personne morale de droit privé, membre d'un groupement, figure en annexe I de la présente circulaire.

Les conditions d'emploi des salariés mis à disposition sont celles fixées par la convention constitutive du groupement au titre du 10° de l'article 99 de la loi du 17 mai 2011.

Durant sa mise à disposition, le salarié mis à disposition est soumis aux mêmes obligations et aux mêmes règles déontologiques que les autres personnels du groupement.

Au titre des activités qu'il exerce au sein du groupement, le salarié mis à disposition est régi par les dispositions du titre II du décret du 5 avril 2013, relatives au dialogue social et aux conditions de travail des personnels des GIP. Il est ainsi à la fois électeur et éligible au comité technique (CT) du GIP. En effet, dès lors que le salarié mis à disposition est soumis aux règles d'organisation interne et de conditions de travail applicables au sein du GIP (durée hebdomadaire de travail, horaires...), il doit être représenté au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). En outre, sous réserve des dispositions du code du travail sur ce point, le salarié mis à disposition reste électeur et éligible aux élections des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise de la personne morale de droit privé dont il relève.

Mise à disposition et principe du remboursement au sein des GIP

Lorsqu'une personne morale de droit public ou de droit privé, membre d'un groupement, met à disposition de ce groupement un de ses agents, les conditions du droit commun de la mise à disposition s'appliquent. Ainsi, la mise à disposition donne lieu à remboursement, et la convention de mise à disposition doit en préciser les modalités.

Toutefois, en vertu des dispositions du 2° de l'article 113 de la loi du 17 mai 2011, le législateur a prévu une dérogation au principe du remboursement de la mise à disposition. En effet, le législateur a souhaité donner le choix aux personnes morales de droit privé ou de droit public, membres d'un GIP soit de s'inscrire dans le droit commun de la mise à disposition donnant lieu à remboursement, soit de mettre leurs agents à disposition du GIP *au titre de leur contribution aux ressources de celui-ci*. Dans ce dernier cas, la convention de mise à disposition prévoit expressément que la mise à disposition, traduite en équivalent temps plein travaillé (ETPT) correspondant à cette contribution, ne donne pas lieu à remboursement.

1.3 La mise à disposition de personnels au titre de la contribution aux ressources d'un groupement par les personnes morales de droit public ou de droit privé, membres du groupement

Comme il a été rappelé dans l'encadré ci-dessus, la mise à disposition d'agents par les personnes morales membres d'un groupement peut soit donner lieu à remboursement, soit être réalisée sans contrepartie financière au titre de la contribution aux ressources du GIP. Il s'agit d'une faculté ouverte aux personnes morales, membres de ce groupement.

En conséquence, la convention constitutive peut préciser si la mise à disposition d'agents de telle ou telle personne morale, membre du groupement, vaut participation aux ressources du GIP. Ces mises à disposition, décrites en nombre d'ETPT, ne donnent pas lieu à remboursement, conformément aux dispositions du 2° de l'article 113 de la loi du 17 mai 2011. Il convient de signaler que la mise à disposition sans remboursement fait l'objet d'un suivi en termes de gestion prévisionnelle et d'indicateurs (cf. *infra* **I-5.**).

1.4 Le détachement de fonctionnaires par une personne morale de droit public membre du groupement

Sans préjudice de la mise à disposition au sens statutaire de personnels dans les conditions précédemment évoquées, le législateur a souhaité prendre en compte les spécificités des GIP et donner une portée large aux dispositions du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 qui prévoient que « *des personnels [sont] mis à disposition [du groupement] par ses membres* ». A ce titre, la loi permet de détacher au sein d'un groupement des fonctionnaires (**1.4.1**) et des militaires (**1.4.2**) qui relèvent d'une personne morale de droit public, membre de ce groupement.

1.4.1) Le détachement de fonctionnaires civils

Les dispositions du III de l'article 2 du décret 5 avril 2013 permettent le détachement d'un fonctionnaire par une personne morale de droit public membre d'un GIP auprès de celui-ci. Ce détachement est effectué dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite. En effet, dans la mesure où les GIP ne disposent pas de corps ou cadre d'emplois susceptibles de les accueillir, les fonctionnaires civils sont « détachés sur contrat ».

En ce qui concerne la durée du contrat ainsi conclu, le décret du 5 avril 2013 prévoit que le détachement d'un fonctionnaire auprès d'un GIP, au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, est à durée déterminée. Cette durée ne peut excéder trois ans. Le contrat est renouvelable deux fois par reconduction expresse. En revanche, les dispositions de la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique qui prévoient la reconduction de certains contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée (articles 13, 15 et 19) ne s'appliquent pas aux fonctionnaires. Dès lors, le fonctionnaire « détaché sur contrat » au sein d'un GIP ne peut en aucun cas bénéficier d'un contrat à durée indéterminée.

Une telle impossibilité concerne également le directeur du groupement, lorsque celui-ci est détaché par une personne morale de droit public au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 (cf. *infra* **3.**).

1.4.2) Le détachement de militaires

Dans la mesure où le détachement est admis au titre des dispositions du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, les militaires, dont le statut général prévoit la position de détachement (article L. 4138-8 du code de la défense), peuvent être détachés auprès d'un GIP.

Cette possibilité est également expressément prévue au 2° de l'article R. 4138-35 du même code.

Le détachement des militaires s'effectue alors dans les conditions et formes prévues par les dispositions de l'article R. 4138-36 du code de la défense.

Dans tous les cas, lorsqu'un fonctionnaire, civil ou militaire, est détaché auprès d'un groupement, s'applique à lui les dispositions du II de l'article 1^{er} du décret du 5 avril 2013 relatives au dialogue social et aux conditions de travail des personnels des GIP (cf. *infra* 4.1).

2. Les agents relevant d'une personne morale de droit public, non membre du GIP, et placés dans une position conforme à leur statut

Les dispositions du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 prévoient la possibilité, pour une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires⁴, non membre d'un GIP, de placer auprès de lui des agents dans une position conforme à leur statut⁵.

2.1 Les agents publics mis à disposition du groupement par des personnes morales de droit public, non membres du groupement

Dans la mesure où les agents relèvent de personnes morales de droit public non membres d'un groupement, ils ne peuvent être mis à disposition que dans les conditions de droit commun, c'est-à-dire contre remboursement. Comme il a été indiqué précédemment (cf. *supra* 1.3), la mise à disposition au titre de la participation aux ressources d'un groupement est un dispositif ouvert aux seules personnes morales membres de ce groupement.

La mise à disposition d'agents par des personnes morales de droit public non membres d'un GIP concerne les personnels titulaires (2.1.1) et les agents non titulaires (2.1.2).

2.1.1) La mise à disposition de fonctionnaires

La mise à disposition de fonctionnaires par des personnes morales de droit public, non membres d'un groupement, s'effectue dans les conditions prévues par le statut général (cf. *supra* 1.1.1).

⁴ Etat, régions, départements, communes et leurs établissements publics, y compris les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires (établissements publics de santé, maisons de retraites publiques, etc ...).

⁵ II de l'article 2 du décret 5 avril 2013.

2.1.2) La mise à disposition d'agents non titulaires de droit public

La mise à disposition concerne les agents non titulaires de droit public employés pour une durée indéterminée, à l'exception des agents non titulaires relevant de la fonction publique territoriale, conformément aux dispositions du 2° du II de l'article 2 du décret du 5 avril 2013.

Les agents non titulaires relevant de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière sont mis à disposition dans les conditions prévues par les dispositions de l'article 33-1 du décret du 17 janvier 1986 et rappelées dans la présente circulaire (cf. *supra* **1.1.3**).

2.2 Le détachement de fonctionnaires civils et de militaires

Dans la mesure où les agents qui relèvent d'une personne morale de droit public mentionnée à l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 doivent être placés dans une position conforme à leur statut, ils peuvent être placés en position de détachement dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retraite.

Ainsi, le détachement des fonctionnaires civils et des militaires s'effectue dans le cadre des dispositions du statut général de la fonction publique et de celles du code de la défense, rappelées dans la présente circulaire (cf. *supra* **1.4.1** pour les fonctionnaires civils et **1.4.2** dans le cas des militaires).

3. Le directeur d'un groupement d'intérêt public

La loi dispose que le GIP est doté d'un directeur qui assure le fonctionnement du groupement, sous l'autorité de l'assemblée générale ou du conseil d'administration⁶. Elle prévoit également que les modalités de sa désignation et de l'exercice de ses fonctions doivent être fixées par la convention constitutive.

Les dispositions de l'article 5 du décret du 5 avril 2013 précisent que lorsque le directeur du groupement n'est pas mis à disposition ou « détaché sur contrat », il est recruté dans les mêmes conditions que les personnels propres du groupement, conditions définies au II de l'article 4 du décret du 5 avril 2013. Il peut donc être recruté soit pour une durée indéterminée, soit, lorsque son contrat est à durée déterminée, pour une durée qui ne saurait excéder trois ans, renouvelable par reconduction expresse (cf. *infra* **4.1**). De la même manière, dès lors que qu'il justifie d'une durée de services publics effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique, son contrat doit être conclu ou renouvelé pour une durée indéterminée.

Dans le cas d'une mise à disposition du directeur par une personne morale de droit public membre d'un GIP, la mise à disposition est possible au titre de sa contribution aux ressources du groupement (cf. *supra* **1.3**) ou contre remboursement (cf. *supra* **1.1.1**).

En revanche, lorsque le directeur d'un groupement est détaché par une personne morale de droit public membre du groupement, au titre du 1° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, ou par une personne morale de droit public non membre du groupement, au titre du 2° de l'article 109 de la même loi, le détachement s'effectue dans les conditions prévues au III de

⁶ Article 106 de la loi du 17 mai 2011.

l'article 2 du décret du 5 avril 2013, soit pour une durée qui ne peut excéder trois ans, avec la possibilité de deux renouvellement par reconduction expresse.

Si le GIP est soumis au contrôle économique et financier de l'Etat, l'acte de recrutement peut être soumis au visa préalable de l'autorité chargée de ce contrôle⁷. Un arrêté du ministre chargé du budget viendra en préciser les modalités.

Par ailleurs, un arrêté du ministre chargé du budget peut prévoir à tout moment que la rémunération du directeur d'un GIP lui soit soumise, dès lors que certaines conditions sont réunies⁸.

Par ailleurs, le directeur du groupement se voit placer auprès de lui un comité technique⁹, une commission consultative paritaire¹⁰ ainsi qu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail¹¹.

4. Le recrutement et les conditions d'emploi des personnels contractuels d'un groupement d'intérêt public

Les personnels contractuels d'un groupement sont constitués, d'une part, par des fonctionnaires civils et des militaires « détachés sur contrat » et, d'autre part, par des agents contractuels recrutés à titre complémentaire par le GIP, sur le fondement des dispositions du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011. Dès lors que ces deux catégories distinctes d'agents contractuels exercent leurs missions au sein d'un groupement, ils sont régis par certaines dispositions du décret du 17 janvier 1986, sous réserve des dispositions du décret du 5 avril 2013 (**4.1** et **4.2**). Par ailleurs, le titre I^{er} du décret du 5 avril 2013 entend également déterminer les conditions d'emploi de ces agents contractuels (**4.3**).

4.1 La détermination des dispositions applicables aux personnels recrutés par contrat dans un groupement d'intérêt public

Conformément aux dispositions du II de l'article 1^{er} du décret du 5 avril 2013, les fonctionnaires civils et les militaires détachés auprès d'un GIP, ainsi que les agents contractuels recrutés en propre et à titre complémentaire par le groupement sont régis par certaines dispositions du décret du 17 janvier 1986¹², sous réserve des dispositions du décret du 5 avril 2013.

4.2 Le recrutement spécifique des personnels propres recrutés directement par un groupement au titre du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011

En application des dispositions de l'article 4 du décret du 5 avril 2013, le recrutement direct d'agents contractuels en propre par un GIP n'est possible que dans deux hypothèses :

- pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées nécessaires à la réalisation d'une mission permanente du groupement, en l'absence de ces qualifications parmi

⁷ Alinéa 2 de l'article 5 du décret du 5 avril 2013.

⁸ Alinéa 3 de l'article 5 du décret du 5 avril 2013.

⁹ Article 10 du décret du 5 avril 2013.

¹⁰ Article 18 du décret du 5 avril 2013.

¹¹ Article 27 du décret du 5 avril 2013.

¹² À l'exception des articles 5, 6, 8, 27, 28, 28-1, 29, 30, 31 et 42-1 à 42-7 du décret du 17 janvier 1986.

les personnels susceptibles d'être employés sur le fondement du 1° et du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 ;

- pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités.

En tout état de cause, la loi du 17 mai 2011 souligne la nature complémentaire du recours au recrutement en propre pour les GIP.

4.2.1) Pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées

La précision tenant à la qualification spécialisée de l'agent contractuel vient éclairer l'intention du législateur : il s'agit de permettre à un GIP de couvrir la totalité de ses besoins, en recrutant éventuellement de manière directe des agents possédant une qualification spécialisée en rapport avec l'activité du groupement.

Le décret du 5 avril 2013 précise, au 1° du I de l'article 4, qu'il ne peut être procédé à un tel recrutement qu'en « *l'absence de candidats justifiant de ces qualifications pendant au moins un an à compter de la publication de la vacance d'emploi* », et dès lors que ces qualifications ne sont pas détenues par des agents susceptibles d'être employés au titre du 1° et du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011. Cela emporte deux conséquences :

- d'une part, la qualification spécialisée ne doit pas être disponible parmi les agents susceptibles d'être employés sur le fondement du 1° et du 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011, qu'aucun d'entre eux ne détienne cette qualification ou qu'aucun ne se porte candidat. Le recrutement des personnels propres d'un GIP étant par nature un recrutement complémentaire, la plus grande partie des postes du GIP doit être pourvue prioritairement au moyen de la mutualisation des personnels, c'est-à-dire par la mise à disposition ou le détachement de personnels des membres du groupement, ou d'autres personnes morales de droit public souhaitant contribuer à son activité.

- d'autre part, avant de recruter des agents non titulaires sur ce fondement, le poste vacant devra faire l'objet d'une publication de vacance pendant au moins un an par le GIP. Cette publication implique, *a minima*, une diffusion au sein des ministères de tutelle. La BIEP¹³ pourra également être un support adéquat pour permettre une diffusion large des offres d'emploi. Une publication est également possible dans la presse spécialisée, en ligne, ou par tout autre moyen de diffusion des partenaires du groupement.

Les personnels recrutés sur le fondement des dispositions du 1° du I de l'article 4 du décret du 5 avril 2013 peuvent conclure un contrat à durée indéterminée avec le GIP employeur.

Si le contrat est conclu pour une durée déterminée, il s'agit alors d'un contrat d'une durée maximale de trois ans, renouvelable par reconduction expresse.

En revanche, lorsque le contrat est conclu ou renouvelé, sur le fondement du 1° du I de l'article 4 du décret du 5 avril 2013, avec un agent qui justifie d'une durée de services publics

¹³ BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public

effectifs de six ans dans des fonctions relevant de la même catégorie hiérarchique¹⁴ au sein du groupement, ce contrat doit être conclu ou renouvelé pour une **durée indéterminée**.

4.2.2) Pour assurer le remplacement d'un agent temporairement absent, pour faire face à une vacance temporaire ou en cas d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activités

Un tel cas de recours permet d'assurer le remplacement d'un agent temporairement absent ou de faire face à des besoins temporaires liés à un accroissement temporaire ou saisonnier de l'activité du groupement : il s'agit d'un recours par nature non pérenne et subsidiaire pour le GIP.

4.2.2.1) Le remplacement d'un agent temporairement absent

Lorsqu'il s'agit de remplacer un agent temporairement absent, les motifs d'absence doivent être l'un de ceux limitativement énumérés à l'article 6 *quater* de la loi du 11 janvier 1984. Il est rappelé que le contrat conclu au titre du remplacement d'un agent temporairement absent doit préciser le motif pour lequel un agent est recruté, la durée du contrat, ainsi que le nom de la personne remplacée.

Le contrat conclu pour ce motif est nécessairement un contrat à durée déterminée, dont la durée doit être fixée en fonction de la durée prévisionnelle de l'absence de l'agent à remplacer et dans la limite de celle-ci. Dans l'hypothèse d'une prolongation de l'absence de l'agent remplacé, le contrat de l'agent remplaçant peut être renouvelé, dans la limite de la durée de cette prolongation. Il s'agit toutefois d'une simple possibilité et non d'une obligation, le GIP pouvant librement estimer ne pas devoir continuer à assurer le remplacement de l'agent absent.

4.2.2.2) La vacance temporaire d'emploi

Le recrutement d'un agent sur ce fondement doit être justifié par un besoin de continuité du service, et ne peut présenter qu'un caractère temporaire. Plusieurs hypothèses peuvent être envisagées dans le cadre de ce recrutement, comme le fait de recruter un agent dans l'attente de l'arrivée effective d'un agent mis à disposition ou détaché auprès du GIP, mais non immédiatement disponible. Il peut s'agir également de recruter un agent sur ce fondement pendant la durée nécessaire à la conduite de la procédure de recrutement définitif d'un agent sur le fondement des 1° ou 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011. Il est rappelé que les dispositions du 1° du I de l'article 4 du décret du 5 avril 2013 imposent une durée minimum d'un an avant de pouvoir recruter un agent contractuel pour l'exercice d'une fonction requérant des qualifications spécialisées, à condition qu'aucun candidat justifiant de ces qualifications ne se soit présenté parmi les personnels susceptibles d'être employés au titre des 1° et 2° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011.

En application des dispositions du III de l'article 4 du décret du 5 avril 2013, le contrat ainsi conclu est à durée déterminée et renouvelable dans la limite de la durée de la vacance de l'emploi.

¹⁴ La catégorie hiérarchique s'entend ici comme l'une des trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique décroissant par les lettres A, B et C.

4.2.2.3) Le recrutement d'agents contractuels en propre pour répondre à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activités

La notion « d'accroissement saisonnier d'activité » correspond aux cas des travaux appelés à se répéter chaque année, à date similaire, en fonction du rythme de l'activité du groupement.

La notion « d'accroissement temporaire d'activité » renvoie aux situations de prise en charge temporaire d'une activité inhabituelle par rapport à l'activité normale d'un groupement. Peuvent également rentrer dans ce cas de figure, les variations cycliques de l'activité du service ou les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

Le recours à des agents contractuels pour ce motif peut être justifié dans l'hypothèse d'une situation qui requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans le GIP (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle dont la pérennité n'est pas assurée). Enfin, s'il doit être limité dans le temps, l'accroissement temporaire d'activité n'exige pas d'être exceptionnel et peut donc présenter un caractère répétitif. Cependant, une activité cyclique doit conserver, pour l'essentiel, un caractère imprévisible, sous peine de ne plus caractériser une situation d'accroissement temporaire d'activité et, par conséquent, de ne plus justifier un tel recrutement.

La durée de ces contrats est déterminée dans le cadre du droit commun par renvoi aux dispositions de l'article 7 du décret du 17 janvier 1986.

4.3 Autres dispositions relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels au sein d'un groupement

Le titre I^{er} du décret du 5 avril 2013 prévoit les conditions d'emploi et de recrutement des personnels des groupements d'intérêt public qui ont, pour partie, été évoquées précédemment. Il traite également de la formation au sein d'un groupement, ainsi que de la protection sociale complémentaire.

4.3.1) La formation au sein d'un groupement

Les dispositions de l'article 6 du décret du 5 avril 2013 prévoient, par l'assemblée générale ou le conseil d'administration, l'adoption d'un plan de formation de l'ensemble des personnels du groupement. En cas de besoin de formation non couvert, il peut être recouru aux plans de formation des membres du groupement. Le cas échéant, l'assemblée générale ou le conseil d'administration peut décider la mise en place d'un partenariat avec l'un des membres du GIP afin qu'il propose des actions de formation communes à ses agents et aux agents des autres membres, ainsi qu'à tous les personnels du groupement. Le plan de formation fait l'objet d'une convention conclue entre le groupement et l'ensemble de ses membres.

Le plan de formation peut être mis en place au sein d'un GIP, mais également en dehors de celui-ci, dans des structures qui dépendent de l'un des membres du groupement et qui, sur le fondement de la convention, sont mises à disposition des agents du groupement, quelle que soit leur provenance.

Une convention-type de mutualisation de l'offre de formation au bénéfice de l'ensemble des agents employés au sein d'un GIP figure en annexe II de la circulaire.

4.3.2) La protection sociale complémentaire

En ce qui concerne la protection sociale complémentaire, les dispositions de l'article 7 du décret du 5 avril 2013 prévoient que le groupement, par l'intermédiaire de son assemblée générale ou de son conseil d'administration, peut instaurer un tel dispositif au bénéfice des agents contractuels employés par le groupement, dans les conditions prévues par les dispositions du décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et des établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

Il convient de rappeler que le dispositif instauré par le décret du 19 septembre 2007 met en place une convention *ad hoc* liant l'employeur public à l'organisme retenu. En conséquence, la procédure de mise en concurrence définie par le décret ne peut être qualifiée ni de marché public ni de délégation de service public¹⁵.

Dans le cadre de la mise en commun de moyens entre les membres du groupement, et dans la mesure où le groupement d'employeurs publics est possible, un GIP qui souhaiterait instaurer au bénéfice de ses agents contractuels un dispositif de protection sociale complémentaire pourrait organiser avec les autres employeurs publics membres un « groupement de commande » ou « groupement de conventionnement ».

Dès lors que sont respectées les obligations de transparence et de mise en concurrence, les employeurs peuvent lancer un appel d'offre commun et organiser un « groupement de conventionnement », en s'inspirant, par exemple, de l'article 8 du code des marchés publics (signature entre employeurs publics d'une convention constitutive du groupement organisant les conditions de la coopération).

L'avis d'appel public à la concurrence doit mentionner le montant approximatif que chaque employeur public s'engage à verser.

Ainsi, un GIP peut être associé à la même procédure de mise en concurrence que le ou les personnes morales de droit public membres du groupement. Une fois l'organisme de référence retenu, le groupement et ses membres employeurs publics « co-signent » la convention avec l'organisme (ou les organismes) désigné(s).

Dans l'hypothèse où un employeur public, personne morale de droit public membre du groupement, aurait déjà désigné un organisme de référence, il serait possible de modifier le périmètre de l'appel d'offre préalablement effectué par un avenant à la convention, à condition que cette modification n'ait pas pour conséquence de bouleverser l'économie générale de l'offre et de la convention. Par exemple, dans le cas d'un GIP employant environ vingt personnes, il n'y aurait pas besoin de procéder à un nouvel appel d'offre auprès de l'organisme initialement désigné, dès l'instant où l'inclusion d'un tel effectif n'aurait pas pour effet de bouleverser l'équilibre de l'offre retenue.

¹⁵ Cf. Document 3 de la circulaire du 6 février 2008 relative à la procédure de mise en concurrence définie par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et des établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels.

5. Bilan du recrutement des personnels et état prévisionnel des effectifs d'un groupement

Dans le cadre des dispositions de l'article 3 du décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public, un arrêté du « *Premier ministre détermine les documents et informations, permettant de vérifier la légalité de la convention constitutive d'un groupement d'intérêt public et d'apprécier son contenu au regard de l'ensemble des intérêts généraux dont l'Etat à la charge, qui sont adressés à l'autorité compétente pour son approbation* ». Outre les pièces devant être obligatoirement transmises au titre des dispositions du I de l'article 3 du décret du 26 janvier 2012, l'arrêté du 23 mars 2012 pris en application de l'article 3 de ce décret¹⁶ précise les documents spécifiques à transmettre aux autorités compétentes pour approuver la convention constitutive du GIP.

Au nombre de ces documents figure notamment un « *état prévisionnel des effectifs du groupement en équivalent temps plein, faisant apparaître une estimation du coût global des rémunérations. Cet état prévisionnel précise également, d'une part, la proportion des effectifs employés respectivement sur le fondement du 1°, du 2° et du 3° de l'article 109 de la loi du 17 mai 2011 susvisée et, d'autre part, parmi les personnels employés sur le fondement du 1° de cet article, la proportion d'agents mis à disposition sans remboursement au titre de la participation financière aux ressources du groupement* »¹⁷.

Par ailleurs, toute demande de renouvellement de la convention doit être adressée aux autorités compétentes pour approuver la convention constitutive quatre mois avant la date d'expiration de la convention constitutive. Outre les documents mentionnés au III de l'article 3 du décret du 26 janvier 2012, il est demandé aux GIP de fournir une actualisation de l'état prévisionnel des effectifs du groupement¹⁸.

Ces documents, relatifs notamment à l'état prévisionnel des effectifs d'un groupement, permettent de vérifier la légalité de la convention constitutive et surtout, d'apprécier son contenu au regard de l'ensemble des intérêts généraux dont l'Etat a la charge. Parmi ces intérêts, la maîtrise des dépenses en personnel de l'Etat que représentent les agents mis à disposition du groupement sans contrepartie financière, ainsi que le détachement de fonctionnaires au sein de ces structures sont autant d'éléments qui nécessitent un suivi.

II. – LES INSTANCES DE REPRESENTATION DES PERSONNELS ET LA NEGOCIATION AU SEIN D'UN GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC

Le titre II du décret du 5 avril 2013 comprend des dispositions relatives au dialogue social et aux conditions de travail des personnels des groupements.

¹⁶ Arrêté du 23 mars 2012 pris en application de l'article 3 du décret n° 2012-91 du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d'intérêt public, (NOR : PRMX1208587A).

¹⁷ Article 1^{er} de l'arrêté du 23 mars 2012.

¹⁸ Article 3 de l'arrêté du 23 mars 2012.

1. Le comité technique

Le chapitre I^{er} reprend, tout en les adaptant à la spécificité des GIP, les dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

- Afin de faciliter la mise en place des comités techniques au sein des GIP, il est renvoyé à la circulaire du 22 avril 2011 « d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Dispositions relatives à l'organisation et à la composition des comités techniques » (NOR : BCRF1109882C).

Il sera en effet utile de consulter la 2^{ème} partie de cette circulaire relative aux règles de composition des comités techniques, à l'exception du paragraphe relatif aux critères de composition du corps électoral d'un comité technique, du paragraphe 2.3 (composition de comités à partir de suffrages obtenus pour la composition de comités techniques d'autres niveaux) et du paragraphe 3 explicitant des dispositions qui ne trouvent pas à s'appliquer au sein des GIP.

L'article 10 du décret du 5 avril 2013 précise que le nombre des représentants du personnel au sein d'un comité technique ne saurait être supérieur à dix. Ce nombre doit être fixé en tenant compte notamment du nombre d'agents relevant de ce comité, ce qui permet de prévoir un seul représentant titulaire et un seul représentant suppléant en cas d'effectifs très faibles. Toutefois, pour la qualité du dialogue social, il est préférable de prévoir la désignation d'au moins deux membres titulaires (et deux membres suppléants). Par ailleurs, pour les GIP à faibles effectifs (moins de cinquante agents), il pourrait être procédé à un tirage au sort parmi les électeurs si les organisations syndicales ne parviennent pas à désigner un représentant (III de l'article 16 du décret du 5 avril 2013).

En outre, ce même article prévoit la possibilité de créer un comité technique unique pour plusieurs GIP, dès lors qu'ils poursuivent le même objet, ce qui est de nature à faciliter l'installation d'un comité technique pour les GIP de faibles effectifs.

On notera également que le III de l'article 16 du décret du 5 avril 2013 prévoit que lorsqu'aucune candidature de liste ou de sigle n'a été présentée par les organisations syndicales, il est procédé à un tirage au sort parmi la liste des électeurs au comité technique.

Le décret rend donc obligatoire la création d'un comité technique pour les personnels d'un GIP quels que soient les effectifs.

Toutefois, si bien qu'ayant appliqué toutes les dispositions prévues pour la mise en place de ce comité technique, le directeur du groupement ne parvient pas à l'installer, la réunion de l'instance constituera une formalité impossible et l'administration du GIP pourra prendre des décisions relevant de la compétence du comité technique sans avis préalable de ce dernier.

- Il est également renvoyé à la circulaire du 31 décembre 2012 « d'application du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat du 31 décembre 2012. Dispositions relatives aux attributions et au fonctionnement des comités techniques » (NOR : RDFF1221624C).

Les développements de cette circulaire concernant les attributions des comités techniques sont applicables à ceux des GIP, à l'exception des questions et projets de textes relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ainsi que ceux relatifs à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels définie par le décret n°2007-1373 du 19 septembre 2007, pour lesquels les comités techniques des GIP ne sont pas compétents.

- Date de mise en place des comités techniques au sein des GIP.

L'article 109 de la loi du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit dispose que les GIP existants antérieurement à la publication du décret du 5 avril 2013 ont six mois pour déterminer s'ils appliquent le régime de droit public défini par ce décret. Ce délai expire donc en octobre 2013.

Les instances devraient donc être mises en place au sein des GIP au plus tard en fin d'année 2013 ou début d'année 2014. Toutefois, ni la loi ni le décret ne prévoient de date limite pour mettre en place ces instances.

En revanche, l'un des objectifs des accords de Bercy du 2 juin 2008 est de parvenir à une organisation des élections le même jour dans l'ensemble de la fonction publique tous les quatre ans. En ce sens, une première étape de convergence des mandats et des élections a été réalisée en octobre 2011 concernant la fonction publique de l'Etat et la fonction publique hospitalière et la seconde étape de convergence concernant la fonction publique territoriale est prévue pour la première quinzaine de décembre 2014.

L'article 10 du décret du 5 avril 2013 vise à inclure les GIP, personnes morales de droit public spécifiques n'entrant pas directement dans le champ du statut général, dans ce principe de convergence, en ce qu'il dispose que les comités techniques institués en leur sein ont un mandat de quatre ans, comme ceux institués au sein de la fonction publique, et prévoit que la durée de ce mandat « *peut être réduite ou prorogée afin de tenir compte de la date du renouvellement général des instances dans la fonction publique* ».

Les instances à mettre en place au sein des GIP doivent donc l'être à l'occasion du prochain renouvellement général des instances de la fonction publique. On peut noter que des mesures sont d'ores et déjà en cours en vue d'organiser ce renouvellement, et qu'en début d'année 2014 l'organisation pratique de ces élections sera mise en place.

Si toutefois, il y avait une urgence particulière à installer immédiatement une instance au sein d'un GIP, il serait nécessaire de considérer qu'elle le serait pour la durée du mandat restant à courir jusqu'au renouvellement général, soit décembre 2014. C'est la logique à retenir dans la mesure où le principe de convergence s'applique aux GIP.

Le principe de convergence s'applique également pour la création et la mise en place des commissions consultatives paritaires et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

- Pour rappel, en ce qui concerne la situation spécifique des salariés de droit privé en matière d'institutions représentatives du personnel, cf. *supra* 1.2.

2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Comme le prévoit l'article 26 du décret du 5 avril 2013, les dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique s'appliquent aux GIP, sous réserve des dispositions du chapitre III du titre II du décret du 5 avril 2013.

La circulaire du 9 août 2011 d'application de ce décret du 28 mai 1982 (NOR : MFPP1130836C) explicite notamment les dispositions relatives aux CHSCT.

En ce qui concerne la médecine de prévention, il est renvoyé plus particulièrement à la fiche V intitulée « Services de médecine de prévention » de la circulaire précitée.

3. La commission consultative paritaire

L'article 18 du décret du 5 avril 2013 prévoit la création dans chaque GIP d'une commission consultative paritaire compétente pour les personnels propres recrutés directement par le groupement.

Cet article précise que la commission est créée dans les conditions prévues à l'article 1-2 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

Pour la création et la mise en place de cette instance, il pourra être utilement recouru au paragraphe 2-2 intitulé « Les commissions consultatives paritaires » de la circulaire du 26 novembre 2007 relative aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat.

4. La négociation

L'article 19 du décret du 5 avril 2013 indique que les dispositions de l'article 8*bis* de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires susvisée sont applicables aux groupements d'intérêt public. Cet article élargit la liste des thèmes susceptibles de faire l'objet de négociation, détermine les organisations syndicales habilitées à négocier et introduit des critères de reconnaissance de la validité des accords.

La circulaire du 22 juin 2011 relative à la négociation dans la fonction publique (NOR : BCRF1109888C) précise les modalités d'application de ces dispositions.

III. – LES CONDITIONS D'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS UN GROUPEMENT D'INTERÊT PUBLIC

Le chapitre II reprend, tout en les adaptant à la spécificité des GIP, les dispositions du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique.

Il est également renvoyé ici à la circulaire relative à l'application de ce décret qui sera prochainement publiée pour tenir compte des récentes évolutions réglementaires intervenues en la matière.

IV. – MECANISME DE DROIT D’OPTION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

1. Le maintien des garanties collectives des personnels en fonction à la date de promulgation de la loi du 17 mai 2011

Le législateur a souhaité que les dispositions régissant les personnels en fonction dans un GIP à la date de promulgation de la loi du 17 mai 2011 soient éventuellement, à titre dérogatoire, maintenues pendant quatre ans, c’est-à-dire jusqu’au 16 mai 2015¹⁹. Dès lors, les dispositions de l’article 32 du décret du 5 avril 2013 prévoient que peuvent être maintenues les garanties collectives dont bénéficient certains agents pendant la même durée dérogatoire de quatre ans.

2. La chronologie du droit d’option instaurant un régime juridique applicable aux personnels d’un groupement d’intérêt public

Dans le cadre du droit d’option instauré par les dispositions de l’article 110 de la loi du 17 mai 2011, plusieurs hypothèses sont à envisager :

- soit les groupements sont créés avant la publication du décret du 5 avril 2013 (cf. **2.1**) ;
- soit les groupements sont créés après la publication du décret (cf. **2.3**) ;
- soit les groupements sont créés après la publication de la loi mais avant la publication du décret du 5 avril 2013 (cf. **2.2**).

2.1 Pour les GIP créés avant la publication du décret du 5 avril 2013

Les dispositions du I de l’article 110 de la loi du 17 mai 2011 régissent la situation des GIP créés avant la publication de la loi du 17 mai 2011 et avant la publication du décret du 5 avril 2013, intervenue au *Journal officiel* le 7 avril 2013.

Pour ces groupements, les dispositions de la loi du 17 mai 2011 prévoient qu’à compter de la publication du décret du 5 avril 2013, intervenue au *Journal officiel* le 7 avril 2013, l’assemblée générale du groupement ou, à défaut, le conseil d’administration a six mois pour déterminer le régime juridique des personnels du GIP.

Le premier alinéa de l’article 33 du décret du 5 avril 2013 oblige le groupement à transmettre sans délai à l’autorité d’approbation la délibération par laquelle l’assemblée générale du groupement ou, à défaut, le conseil d’administration opte pour l’application d’un régime juridique de droit public ou de droit privé à leurs personnels. Cette transmission déclenche le délai de quatre mois donné à l’Etat pour approuver ou refuser le choix fait par le groupement en application du V de l’article 1^{er} du décret du 26 janvier 2012 relatif aux groupements d’intérêt public.

Il est à noter que la modification de la convention constitutive est réalisée dans les conditions prévues par les dispositions du II de l’article 3 du décret du 26 janvier 2012. Lors de la transmission de la délibération, le groupement doit fournir à l’autorité d’approbation tous les documents énumérés au II de l’article 3, mais également les documents dont il est fait mention au sein de l’arrêté du Premier ministre prévu par les dispositions du I de l’article 3 du décret du 26 janvier 2012 (cf. *supra* **I-5**).

¹⁹ Cf. troisième alinéa du I de l’article 110 de la loi du 17 mai 2011.

Le délai de six mois pour déterminer le régime juridique des personnels du GIP court à compter de la publication du décret du 5 avril 2013, ce délai étant indépendant de celui indiqué à l'alinéa premier de l'article 120 de mise en conformité des conventions constitutives des GIP avec les dispositions du chapitre II de la loi du 17 mai 2011. En effet, le délai d'option de six mois est un délai autonome qui viendra caractériser la volonté propre du groupement de se soumettre à l'un ou à l'autre des régimes juridiques.

2.2 Pour les GIP créés après la publication de la loi du 17 mai 2011 et dont l'approbation de la convention constitutive suit la publication du décret du 5 avril 2013

Les dispositions du II de l'article 110 de la loi du 17 mai 2011 prévoient que le régime des personnels des groupements créés après la publication du décret prévu au dernier alinéa de l'article 109 de la même loi est fixé par la convention constitutive.

Le cas d'un GIP ayant transmis pour approbation par l'Etat sa convention constitutive après la publication de la loi du 17 mai 2011, et dont l'approbation interviendrait après la publication du décret du 5 avril 2013, est prévu par les dispositions du II de l'article 33 du décret du 5 avril 2013. Dans cette hypothèse, l'assemblée générale du groupement ou, à défaut, le conseil d'administration a trois mois à compter de l'autorisation de sa constitution pour opter par simple délibération soit pour le droit privé, soit pour le régime de droit public, par dérogation à l'article 2 du décret du 26 janvier 2012. Il s'agit d'éviter l'alignement de la procédure d'approbation d'une modification de la convention constitutive sur celle de l'approbation *ab initio* d'une telle convention.

Le dispositif prévoit donc d'approuver automatiquement l'option choisie par le GIP, à la condition d'exercer cette option dans les trois mois suivant l'approbation de la convention constitutive, de façon à inciter de tels groupements à se mettre rapidement en conformité avec la loi.

2.3 Pour les GIP créés après la publication du décret du 5 avril 2013

En ce qui concerne les GIP créés après la publication de la loi du 17 mai 2011 et après la publication du décret du 5 avril 2013, ils sont soumis aux dispositions du II de l'article 110 de la loi, dans les conditions prévues par les dispositions du décret du 26 janvier 2012 qui régissent la constitution d'un groupement et, partant, l'approbation de sa convention constitutive et la détermination du régime juridique des personnels du GIP.

Pour toute question relative à la mise en œuvre du décret du 5 avril 2013, les administrations représentant les tutelles des GIP sont invitées à s'adresser au bureau compétent de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (Bureau du statut général et du dialogue social – SE1).

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Jean-François VERDIER

- ANNEXE I -

Convention-type de mise à disposition d'un salarié de droit privé auprès d'un groupement d'intérêt public

CONVENTION RELATIVE A LA MISE A DISPOSITION D'UN SALARIE DE DROIT PRIVE DE L'ENTREPRISE XXX AUPRES D'UN GIP YYY

Entre : **L'entreprise XXX,**
 représenté par M. XXXX, qualité
 situé (adresse),

Le GIP YYY,
 représenté par M. XXXX, qualité
 situé (adresse),

et : **Le salarié,**
 M. ZZZ, fonctions, qualifications,
 domicilié à (adresse),

Il est convenu ce qui suit :

Article 1^{er} Objet

La présente convention a pour objet la mise à disposition, par l'entreprise XXX, de son salarié M. ZZZ, fonctions, qualifications ..., auprès du GIP YYY, pour exercer les fonctions de ... (ou pour y réaliser les missions de ...) à compter du ../../.. pour une durée de soit jusqu'au ../../.... Elle fait office d'avenant au contrat de travail initial de M. ZZZ.

Article 2 Nature précise des activités

La convention doit indiquer à quel titre la mise à disposition est prononcée :

- *Au titre du 1° de l'article 109 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011*

et détailler aussi précisément que possible, les fonctions ou les missions confiées au salarié

M. ZZZ exercera les activités suivantes : ..., en qualité de ...

(Une fiche de poste précisant la nature des activités peut être jointe à la convention)

Article 3 Conditions d'emploi

M. ZZZ exercera son activité à ... (bureau, service, mission, ...) situé (adresse).

Il est placé sous l'autorité hiérarchique de ... (fonctions, nom, ...).

Il est soumis aux règles d'organisation interne et aux conditions de travail applicables dans le GIP YYY telles qu'elles figurent dans la convention constitutive (les plus générales peuvent être rappelées telle que durée hebdomadaire de travail, horaires, ...).

La relation de travail reste régie par l'ensemble des dispositions applicables dans son entreprise (contrat de travail, code du travail, tous textes collectifs).

Article 4 Rémunération et remboursement

L'entreprise XXX assure la rémunération de M. ZZZ.

Le GIP YYY rembourse à l'entreprise XXX les rémunérations, charges sociales, frais professionnels et avantages en nature versés à M. ZZZ de la manière suivante :

- indication des montants,
 - échéancier,
 - imputation
- par règlement à l'ordre de ...

Une annexe financière peut être jointe à la présente convention.

En cas de dérogation au titre de la participation financière de l'entreprise XXX aux ressources du groupement (possibilité ouverte par les dispositions de l'article 113 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011) :

L'entreprise XXX est (totalement/partiellement) exonérée de l'obligation de remboursement de la rémunération du fonctionnaire, ainsi que des cotisations et contributions y afférentes pour (la totalité/une partie de la période de mise à disposition).

Préciser les montants, l'échéancier, l'imputation, l'ordre, la durée ..., en cas de dérogation partielle.

Le GIP YYY peut verser directement à M ZZZ un complément de rémunération, d'un montant de ... ou sous un plafond de

M. ZZZ est, le cas échéant, indemnisé, par le GIP YYY, des frais induits par ses obligations de service (frais de déplacement,...).

Article 5 Conditions de réintégration, règles de préavis

La mise à disposition peut prendre fin sur demande de M. ZZZ, de l'entreprise XXX ou du GIP YYY, en respectant un préavis de ... mois.

Fait à, le ../../.. en 3 exemplaires

L'entreprise XXX

Le GIP YYY

Le salarié

- ANNEXE II -

Convention-type de partenariat et de mutualisation relative à la formation des agents d'un
groupement d'intérêt public

GIP *****
Coordonnées
TEL
MAIL

[la Personne morale membre du groupement]
Coordonnées
TEL
MAIL

**CONVENTION DE PARTENARIAT ET DE MUTUALISATION
RELATIVE A LA FORMATION AU SEIN DU GIP *******

Entre

GIP *****

représenté par son directeur/sa directrice M. /Mme *****

d'une part,

et

[la Personne morale membre du groupement]

représentée par M. /Mme *****

d'autre part.

En vue de développer et coordonner la formation continue au sein du GIP ***** à destination de ses agents, le GIP ***** et [la Personne morale membre du groupement] souhaitent :

- mettre en commun leurs analyses des besoins de formation au sein du GIP,
- répartir leurs efforts financiers en tenant compte de leurs capacités de mobilisation et selon leurs domaines de compétence,
- instituer un partenariat permettant d'optimiser et d'améliorer l'efficacité de l'offre de formation au sein du GIP *****

C'est dans cet objectif de mutualisation et sur le principe de la réciprocité des engagements qu'est signée la présente convention.

Article 1^{er} : Objet du partenariat

Dans le but d'apporter une réponse de qualité et de proximité aux besoins de formation dans un cadre de mutualisation des moyens, le GIP ***** et [la Personne morale membre du groupement] décident de coordonner leurs efforts pour satisfaire un maximum de demandes : ainsi des actions de formation seront organisées conjointement pour les agents du GIP *****.

Ce partenariat porte sur les domaines suivants :

- l'organisation d'actions de formation mises en œuvre par [la Personne morale membre du groupement] après étude des besoins et validation conjointe ;
- le partage et le développement de support de formation propre à permettre la pérennité des plans de formation au sein du GIP *****.

Le présent partenariat peut également porter sur l'organisation conjointe de formation sur la base d'un co-financement (ex : journées d'actualité...) ; la contribution de chaque partie sur les plans financiers et logistique est définie par une convention spécifique.

Article 2 : Formations délocalisées

[La personne morale membre du groupement] peut délocaliser au sein du GIP ***** des sessions de son catalogue de formation, à destination de tous les agents du groupement. Un aménagement marginal du contenu et/ou du programme de ces formations peut être réalisé pour tenir compte des spécificités des missions du groupement.

Article 3 : Formation réalisées pour le compte du GIP *****

En vue de la mise en œuvre de son plan de formation, le GIP ***** charge [la Personne morale membre du groupement] de la réalisation de sessions de formation. Chaque action fait l'objet d'une convention d'application fixant les modalités opérationnelles de mise en œuvre et de financement.

Article 4 : La mise à disposition de locaux

Le GIP ***** , en fonction de ses besoins exprimés et de ses propres disponibilités, met à disposition des salles de formation ou de réunion.

Les conditions de cette mise à disposition sont précisées dans une convention particulière.

Article 5 : Exécution

Le directeur du GIP, ainsi que le représentant de [la Personne morale membre du groupement], sont chargés de l'application de la présente convention qui est établie pour une durée de *** ans.

Cette convention peut être dénoncée chaque année au vu de l'élaboration conjointe des parties signataires.

Fait à *****, le

Fait à *****, le