



MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE ET DE LA JEUNESSE  
MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RECHERCHE ET DE L'INNOVATION

Secrétariat général

Paris, le

Direction générale  
des ressources  
humaines

Service des personnels  
enseignants de  
l'enseignement  
supérieur et de la  
recherche

La ministre de l'Enseignement supérieur, de  
la Recherche et de l'Innovation

Sous-direction des  
études de gestion  
prévisionnelle,  
statutaires et des  
affaires communes

à

Mesdames et Messieurs les présidents et  
directeurs d'établissements publics  
d'enseignement supérieur

Département des études  
statutaires et  
réglementaires

Mesdames et Messieurs les recteurs  
d'académie, chanceliers des universités

DGRH A1-2///

n° 0215

Affaire suivie par

Jean-Michel MENCE

Téléphone

01 55 55 47 94

Télécopie

01 55 55 47 99

Courriel.

Jean-michel.mence@

education.gouv.fr

Service des personnels  
ingénieurs,  
administratifs,  
techniques, sociaux et  
de santé et des  
bibliothèques

**Objet : circulaire relative au cadre d'expérimentation prévu par  
l'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à  
l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de  
regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement  
supérieur et de recherche**

**Références :**

- Article 52 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance ;
- Ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018 relative à l'expérimentation de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement ou de fusion des établissements d'enseignement supérieur et de recherche

Sous-direction des  
études de gestion  
prévisionnelle,  
statutaires et de  
l'action sanitaire et  
sociale

**Annexes :**

- 1) Tableau des compétences des instances en matière de recrutement et de gestion des enseignants-chercheurs et des agents contractuels ;
- 2) Tableau des actes à prendre selon le lieu d'affectation choisi par les personnels BIATSS de l'établissement composante Y dans le cadre de leur droit d'option en cas de transfert d'activité ;

Bureau des études  
statutaires et  
réglementaires  
DGRH C1-2

Affaire suivie par

Mélanie ANDRAL

Courriel.

melanie.andral@

education.gouv.fr

### 3) Tableau comparatif de la position normale d'activité, de la mise à disposition et du détachement.

L'article 52 de la loi n° 2018-727 du 10 août 2018 pour un Etat au service d'une société de confiance permet à un établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) d'expérimenter de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement des établissements d'enseignement supérieur et de recherche et de leurs regroupements, de nouvelles modalités de coordination territoriale et de nouveaux modes d'intégration.

L'ordonnance n° 2018-1131 du 12 décembre 2018, prise en application de l'article 52 précité ouvre ainsi la possibilité d'expérimenter de nouvelles formes de rapprochement, de regroupement et de fusion.

La présente circulaire vise à préciser les conditions de mise en œuvre des principales dispositions introduites par le texte en matière de gestion des ressources humaines, pour les enseignants-chercheurs, les personnels de bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques, de santé et sociaux (BIATSS) et les personnels contractuels.

## **I- L'élaboration des statuts de l'établissement public expérimental au regard de la problématique de la gestion des ressources humaines**

L'ordonnance du 12 décembre 2018 permet aux établissements d'enseignement supérieur et de recherche d'expérimenter de nouveaux modes d'organisation et de fonctionnement dans le respect des objectifs et missions de l'enseignement supérieur. Les statuts de l'établissement public expérimental définissent ses règles particulières d'organisation et de fonctionnement.<sup>1</sup>

Les établissements qui envisagent de recourir à l'expérimentation dans ce cadre peuvent soumettre leurs projets de statuts à l'analyse des services de la DGRH pour ce qui concerne la gestion des ressources humaines.

Quels que soient les choix d'organisation, ces statuts doivent définir, de manière exhaustive, par énumération et/ou par renvois, les compétences des différents organes décisionnels en matière de ressources humaines, sous réserve des compétences obligatoires des instances mentionnées au livre IX du code de l'éducation. Le tableau joint en annexe de la présente circulaire présente un panorama complet des actes de gestion RH concernant les

<sup>1</sup>Précisions de l'article 10 : les statuts fixent la composition du CA et des autres organes décisionnels de l'établissement public expérimental, les modalités de désignation de leurs membres et de leur président, ainsi que la durée de leurs mandats. Les statuts définissent les compétences de ces organes et celles qui peuvent être déléguées au chef d'établissement, à un autre organe décisionnel ou à l'un des organes décisionnels d'un établissement-composante ou d'une composante non dotée de la personnalité morale.

enseignants-chercheurs et les enseignants non titulaires (cf. Annexe 1) et permettra de vérifier que chaque acte relève bien d'une instance donnée.

Les statuts doivent également définir toutes les matières RH déléguées soit par le président ou le directeur de l'établissement expérimental aux établissements-composantes, soit par le président ou directeur de l'établissement-composante à l'établissement expérimental, soit entre établissements-composantes.

Outre la question de la vérification du traitement dans les statuts de l'exhaustivité des actes relatifs aux personnels de l'établissement expérimental et de ses établissements composantes, la DGRH s'attache également à vérifier que le processus de prise de décision reste bien cohérent entre les différentes instances. Il s'agit d'écrire clairement quelle instance fait une proposition, rend un avis ou prend une décision. Différents types d'actes doivent être distingués : la proposition, l'avis simple, l'avis conforme et la décision. Dans le premier cas, la formule « Sur proposition de » sera privilégiée. S'il s'agit d'un avis, il devra être indiqué que l'instance « rend un avis ». Dans ce dernier cas, il conviendra de préciser si l'avis est simple ou conforme. Enfin, s'il s'agit d'une décision, le terme « délibère » devra être employé.

### **Important :**

- 1) S'agissant des personnels enseignants-chercheurs et des autres enseignants, il est rappelé que les dispositions de livre 9 du code de l'éducation ne peuvent pas être modifiées sous réserve de la possibilité, ouverte par le e) du 3° de l'article 7 de l'ordonnance précitée, de pouvoir soumettre à l'avis ou à l'approbation d'une des instances collégiales de l'établissement expérimental tout ou partie des recrutements des établissements-composantes afin de s'assurer du respect de la stratégie de cet établissement en matière de ressources humaines.

Conformément au 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 10 de l'ordonnance précitée, les instances décisionnelles peuvent être modifiées dans leur intitulé et leur composition et leurs compétences être transférées vers d'autres instances décisionnelles : ces instances doivent toutefois satisfaire aux garanties et particularités des instances « déléguées » : collégialité, représentation propre et authentique conforme au principe d'indépendance des enseignants-chercheurs, principe de l'élection<sup>2</sup>, double parité<sup>3</sup> pour l'examen des questions individuelles relatives aux maîtres de conférences, respect des différentes formations restreintes, etc. A fortiori, une compétence ne peut pas être transférée entre une instance collégiale et un président.

En outre, la nature juridique des compétences ainsi transférées ou déléguées ne doit pas être modifiée : propositions, avis simple, avis conforme, décisions, etc.

En effet, l'ordonnance du 12 décembre 2018 ne permet pas de modifier les procédures instituées par les décrets statutaires des enseignants-chercheurs

---

<sup>2</sup> Election par les seuls enseignants chercheurs et personnels assimilés des instances amenées à se prononcer sur le recrutement et la carrière des enseignants-chercheurs.

<sup>3</sup> Double parité femmes hommes et maîtres de conférences professeurs des universités.

et personnels assimilés et des autres enseignants : il n'est donc pas possible de modifier la nature juridique et le nombre des étapes de ces procédures.

Remarque :

Les décharges pouvant être attribuées aux présidents et vice-présidents d'établissements d'enseignement supérieur sont fixées par le décret n°84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences, dont le IV de l'article 7 prévoit que :

*« Les enseignants-chercheurs qui exercent les fonctions de président d'université, ou de vice-président du conseil d'administration ou de président du conseil académique d'une université, de président, ou de directeur d'un établissement public d'enseignement supérieur, ainsi que de président du conseil académique d'une communauté d'universités et d'établissements sont, de plein droit, déchargés du service d'enseignement mentionné au troisième alinéa du présent article sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service. De plus, les vice-présidents désignés par les statuts des universités, dans la limite de deux, bénéficient de plein droit de la même décharge de service d'enseignement, sauf s'ils souhaitent conserver tout ou partie de ce service. »*

**Pour la détermination des décharges dont ils bénéficient, il convient d'assimiler les présidents et vice-présidents d'établissements expérimentaux aux présidents et vice-présidents d'université.**

2) S'agissant des personnels BIATSS, le 4° de l'article L. 712-2 du code de l'éducation prévoit que le pouvoir de veto du président d'une université doit s'exercer « *après consultation de représentants de ces personnels dans des conditions fixées par les statuts de l'établissement* ».

## **II- Les outils RH**

### **A- Le volet accompagnement**

Le projet d'expérimentation doit être conduit en tenant compte de la nécessité d'assurer le principe de continuité du service public et en prenant le plus grand soin des situations individuelles des personnels notamment lorsque cela implique des mobilités géographiques ou fonctionnelles, ou une évolution de leur environnement de travail.

Tout projet d'expérimentation doit s'appuyer sur des plans d'accompagnement comportant deux volets :

- Un volet « convergence » qui exposera, en tant que de besoin, les chantiers prioritaires de convergence des grands processus de

gestion RH (recrutement, mobilité, avancement, temps de travail, télétravail, politique indemnitaire, etc. ;..)

- Un volet « transformation » qui traitera, en tant que de besoin, les principaux chantiers de transformation des services et du fonctionnement du nouvel établissement expérimental (organisations administratives, plateformes techniques, services logistiques, fonctions informatiques, médecine de prévention, formation professionnelle, action sociale etc...)

Ces plans d'accompagnement doivent faire l'objet d'un dialogue social préparatoire et selon le cas d'une consultation du comité technique et/ou du CHSCT<sup>4</sup>. Même si les conditions formelles d'une consultation pour avis des instances ne sont pas réunies, il est recommandé d'inscrire des points d'information réguliers pour associer les représentants du personnel et plus largement les personnels eux-mêmes.

### **B- La nécessité d'associer les personnels et les organisations syndicales au projet**

La réussite d'un projet d'expérimentation dépend de la qualité du dialogue social.

Il revient par conséquent aux chefs d'établissements d'engager un dialogue formel et informel avec les personnels et leurs représentants, le plus en amont possible des projets, pendant et après la réalisation de ces projets. Il s'agit notamment d'informer les personnels sur le contexte, les contraintes internes ou externes et les objectifs recherchés via divers outils de communication (débat public, mails, boîtes à idées...).

Les projets de réorganisation doivent faire l'objet d'une large information des organisations syndicales au moment de leur élaboration mais également au fur et à mesure de leur mise en œuvre.

A cet égard, il est toujours possible de présenter le projet d'expérimentation aux agents lors d'une assemblée générale ou par tout autre moyen au choix de l'établissement et de prévoir une séquence « d'atterrissage » pour évaluer 3 à 6 mois après la création du nouvel établissement les points qui ont été correctement pris en charge et ceux qui peuvent être améliorés.

### **C- La mise en commun des moyens et des ressources humaines de l'établissement public expérimental et de ses établissements-composantes ou entre établissements-composantes**

L'ordonnance offre la possibilité à l'établissement expérimental et à ses établissements-composantes de s'engager dans une démarche de mutualisation de leurs ressources. Ces mutualisations, qui peuvent prendre plusieurs formes, permettront d'améliorer la qualité du service au bénéfice de toutes les composantes et d'obtenir des gains d'efficacité et d'efficience

<sup>4</sup> A compter de la publication des dispositions réglementaires prises en application de la loi de transformation de la fonction publique et jusqu'au prochain renouvellement général des instances, les comités techniques sont seuls compétents pour examiner les questions afférentes aux projets de réorganisation de service.

par la mise en commun des moyens des services. Elle peut être notamment engagée dans les activités supposant des besoins d'expertises rares ou coûteuses, ou présentant de forts enjeux de cohérence entre les établissements membres du regroupement.

Toute mise en commun de moyens et de ressources devra reposer sur un projet réfléchi et concerté entre les acteurs concernés et pourra porter, par exemple, sur la création de services techniques ou de plateformes techniques partagés, en matière d'informatique et de bureautique, de services d'achat, de services médico-sociaux, de formation, de centres de documentation ou de lieux de télétravail....

Les établissements peuvent par ailleurs mutualiser leurs opérations de gestion des personnels afin d'apporter une plus grande réactivité et une plus grande cohérence dans les procédures RH et la production des actes de gestion.

**En matière d'avancement de grade des enseignants-chercheurs**, les statuts de l'établissement expérimental peuvent prévoir une procédure d'avancement local au terme de laquelle la population des enseignants-chercheurs de l'établissement expérimental et des établissements-composantes est considérée comme un ensemble unique pour le calcul des contingents.

#### **D- Les transferts de personnels entre établissements-composantes et établissement expérimental ou entre établissements-composantes.**

L'ordonnance prévoit la possibilité de transférer des compétences entre établissements-composantes et établissement expérimental<sup>5</sup>, dans le cas de fusion organique de compétences, de transfert fonctionnel de compétences mutualisées. Ce transfert peut concerner, par exemple, la fusion organique de composantes ou le transfert fonctionnel de compétences transversales telles que l'action sociale, la médecine de prévention, l'accueil des étudiants notamment dans les perspectives mentionnées plus haut (chapitre C). Cette possibilité fonctionnelle peut s'accompagner d'un transfert de personnels. Les statuts doivent préciser si ces transferts interviennent à la création du nouvel établissement ou au terme d'une période transitoire fixée que les statuts déterminent précisément. Les statuts doivent également prévoir les modalités de sortie de cette période transitoire. Il s'agit d'une décision qui peut emporter pour les établissements et les personnels concernés des conséquences importantes. Lorsque ce transfert conduit à une modification de la dotation en emplois soit de l'établissement expérimental vers un établissement-composante, soit d'un établissement-composante vers

<sup>5</sup> Art 7 « Lorsque l'établissement public expérimental comprend des établissements-composantes, les statuts définissent :

1° Les conditions dans lesquelles ces établissements-composantes peuvent lui transférer des compétences ou lui en déléguer l'exercice ;

2° Les conditions dans lesquelles il peut déléguer à un ou plusieurs de ces établissements-composantes l'exercice d'une ou plusieurs de ses compétences ; [...]

l'établissement expérimental, il doit alors être mis en œuvre dans les conditions prévues par l'article L 719-6 du code de l'éducation :

- le transfert d'emplois occupés par des personnes doit recueillir l'accord de ces personnels ;
- le transfert d'emplois doit être décidé antérieurement à l'année universitaire qui le concerne. Le transfert doit donc intervenir l'année universitaire suivant celle où les personnels auront exprimé leur accord ;
- les dotations des deux établissements concernés doivent être présentées au CNESER.

En effet, l'article L. 719-4 du code de l'éducation auquel fait référence l'article L. 719-6 précité prévoit que le CNESER doit donner son avis sur la répartition des emplois entre les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel.

Les actes à prendre selon le lieu d'affectation des personnels BIATSS de l'établissement composante figurent en annexe 2 de la présente circulaire.

Dans tous les cas, il conviendra de conduire avec chaque agent concerné un dialogue permettant de recueillir ses besoins et de s'assurer de son accord sur les perspectives qui lui sont proposées en matière de réaffectation administrative et de repositionnement professionnel.

### **E- Modalités d'affectation pour la mise en œuvre de l'article 11 de l'ordonnance**

L'article 11 de l'ordonnance du 12 décembre 2018 rappelle que s'il est possible pour un agent d'exercer ses fonctions en tout ou en partie dans tout emploi de l'établissement expérimental ou de ses établissements composantes, cet exercice doit respecter les dispositions statutaires applicables.

L'article 11 dispose en effet que : *« Dans le respect des dispositions statutaires qui leur sont applicables, les agents des établissements-composantes peuvent exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein de l'établissement public expérimental. Lorsqu'ils exercent leur activité au sein de l'établissement public expérimental, ils sont placés sous l'autorité du chef de cet établissement. Les agents de l'établissement public expérimental peuvent, dans les mêmes conditions, exercer tout ou partie de leurs fonctions au sein d'un ou plusieurs établissements-composantes et ceux d'un établissement-composante, au sein d'un autre établissement-composante. »*

Les dispositions statutaires évoquées dans cet article sont notamment les suivantes (cf. tableau comparatif en annexe 3) :

- **La mise à disposition pour les personnels titulaires enseignants-chercheurs et BIATSS ainsi que pour les agents contractuels en CDI :**

La mise à disposition paraît être l'instrument le plus adapté. Elle est régie par les dispositions des articles 41 à 44 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPE (pour les fonctionnaires) et par l'article 33-1 du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat (pour les agents en CDI).

Les conditions de mise en œuvre prévues par le décret n° 85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime particulier de certaines positions des fonctionnaires de l'Etat, à la mise à disposition, à l'intégration et à la cessation définitive de fonctions, sont relativement souples. Ces règles de fonctionnement doivent être prévues par une convention conclue entre l'établissement d'origine et l'établissement d'accueil qui prévoit notamment les conditions d'emploi et les modalités de remboursement par l'organisme d'accueil de la rémunération. La mise à disposition peut être individuelle ou collective. Toutefois, en cas de mise à disposition, le support budgétaire reste dans l'établissement d'origine. C'est donc une solution qui peut avoir de l'intérêt avant un transfert d'emploi.

La mise à disposition présente plusieurs avantages tels que :

- lorsqu'elle est justifiée, la possibilité de percevoir un régime indemnitaire supplémentaire, des frais de déplacements ou de sujétions par l'administration d'accueil ;
- la possibilité d'exercer des fonctions autres que celles de son emploi d'origine ;
- la possibilité de prévoir des quotités de travail adaptées ;
- le support budgétaire de l'emploi du personnel mis à disposition reste dans son administration d'origine qui peut donc réintégrer plus facilement l'agent en cas de besoin ;
- la possibilité éventuelle de déroger au principe du remboursement lorsque le fonctionnaire est mis à disposition d'un établissement public administratif de l'Etat. Dans ce cas, la convention doit préciser l'étendue et la durée de cette dérogation ;
- pour les personnels titulaires (enseignants-chercheurs et BIATSS), elle est prononcée pour une durée maximale de trois ans et peut être renouvelée par périodes ne pouvant excéder cette durée.
- pour les contractuels (BIATSS, contractuels de l'article L.954-3 du code de l'éducation et professeurs contractuels) en CDI, 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 ne puisse excéder dix ans.
- Dans les deux situations (personnels BIATSS titulaires et contractuels), la mise à disposition peut également prendre fin avant le terme prévu, sur demande de l'administration d'origine, de l'organisme d'accueil ou à la demande de l'agent, sous réserve le cas échéant des règles de préavis prévues dans la convention de mise à disposition.

- **La délégation pour les seuls enseignants-chercheurs**



Les enseignants-chercheurs titulaires de l'établissement public expérimental et des établissements-composantes peuvent être placés, à des fins d'intérêt général, en délégation auprès de l'un ou l'autre de ces établissements, dans les conditions prévues par les articles 11 et suivants du décret n°84-431 du 6 juin 1984.

**Signalé : Aucune mobilité ne peut être mise en œuvre sans l'accord de ces personnels.**

**Les enseignants-chercheurs bénéficient d'une protection supplémentaire liée au principe d'indépendance des enseignants-chercheurs. Ils ne peuvent être mutés qu'à leur demande.**

- **La position normale d'activité (PNA) pour les personnels titulaires BIATSS et enseignants-chercheurs**

La loi n°84-16 du 11 janvier 1984 prévoit désormais (article 36 bis) que l'affectation d'un fonctionnaire au sein d'un établissement public pour occuper un emploi correspondant à son grade ne peut être prononcée que pour une durée renouvelable. Les dispositions réglementaires d'application de cette disposition issue de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 sont en cours d'élaboration.

Il convient de rappeler que le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat prévoit dans son article premier que les fonctionnaires de l'Etat ont vocation à exercer les fonctions afférentes à leur grade dans les services d'un ministère et dans les établissements publics placés sous la tutelle de ce ministère.

La PNA permet ainsi d'élargir les possibilités d'affectation des agents dans des fonctions équivalentes dans les services et les établissements publics de l'Etat. L'affectation s'effectue à la demande de l'agent ou à l'initiative de l'administration. ~~Auparavant prononcée pour une durée indéterminée, l'article 36bis<sup>6</sup> de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat prévoit dorénavant que l'affectation est prononcée pour une durée renouvelable déterminée par décret.~~ La rémunération de l'agent relève de l'administration d'accueil, ainsi que les actes individuels délégués par l'administration d'origine.

Il est toutefois possible par voie de convention de gestion de faire assurer cette rémunération par l'administration d'origine qui sera remboursée par l'administration d'accueil (cf. annexe 3).

- **Situation spécifique aux agents contractuels en CDD :**

Les agents contractuels à durée déterminée pourront exercer au sein de l'établissement expérimental ou dans un établissement-composante dans le cadre d'un avenant à leur contrat de travail initial.

<sup>6</sup> Article créé par l'article 68 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

## **F-Les modalités de mutualisation des fonctions des enseignants-chercheurs :**

Il existe plusieurs dispositions dans le statut des enseignants-chercheurs leur permettant d'intervenir sans changement d'employeur dans un établissement public distinct de leur établissement d'affectation.

1. Le service partagé (3<sup>ème</sup> alinéa du III de l'article 7 du décret du 6 juin 1984)

Les enseignants-chercheurs peuvent accomplir une partie de leur service dans l'établissement public expérimental et dans un établissement-composante dans le cadre d'un service partagé. La mise en œuvre de ce service partagé est subordonnée à la conclusion entre les établissements concernés d'une convention qui en fixe l'objet et en détermine les modalités. Ce service ne peut se faire sans l'accord écrit de l'intéressé.

2. La possibilité pour un EC de compléter son service dans un autre établissement (dernier alinéa du III de l'article 7 du décret du 6 juin 1984)

Un enseignant-chercheur peut compléter son service dans un autre établissement public d'enseignement supérieur de la même académie sans paiement d'heures complémentaires, s'il apparaît impossible de lui attribuer le service de référence dans l'établissement. Dans ce cadre, un enseignant-chercheur peut exercer ses fonctions, sous réserve de son accord, simultanément dans l'établissement public expérimental et dans un établissement-composante.

3. La possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche au sein de l'établissement expérimental et des établissements-composantes (art 4 du décret du 6 juin 1984)

Les enseignants-chercheurs de l'établissement public expérimental et d'un établissement-composante ont la possibilité de participer aux travaux d'une équipe de recherche dans des conditions fixées par le conseil d'administration, dans un établissement autre que leur établissement d'affectation.

## **III-Les instances représentatives des personnels<sup>7</sup>**

<sup>7</sup> Art 12 : « L'établissement public expérimental peut instituer un comité technique unique ou commun à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

L'établissement public expérimental peut instituer un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique ou commun à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

L'établissement public expérimental peut instituer une commission paritaire d'établissement commune à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

L'établissement public expérimental peut instituer une commission consultative paritaire commune à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial. »

L'établissement public expérimental doit instituer les différentes instances représentatives des personnels. La création et le mode de composition sont concertés avec les organisations syndicales représentatives. Les statuts doivent prévoir les modalités de création et de fonctionnement de ces instances ou à minima la possibilité d'instaurer ces instances afin de bénéficier des spécificités ouvertes par l'ordonnance (ex : instances compétentes pour la seule partie fusionnée de l'établissement expérimental, instances interministérielles).

Les possibilités offertes par l'ordonnance en matière de constitution d'instances de dialogue social communes ou uniques peuvent représenter un élément d'affirmation de l'identité de l'établissement expérimental et de cohérence du dialogue social.

1. **Lorsque cela répond à un besoin, il est possible de créer un comité technique (CT) unique ou commun à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.**

Le comité technique unique ou commun est créé par délibération du conseil d'administration de l'établissement public expérimental.<sup>8</sup> Les comités techniques et les conseils d'administration des établissements membres du regroupement doivent être obligatoirement consultés en amont.

Le comité technique commun est compétent pour l'examen de toutes les questions communes à l'établissement expérimental et aux établissements-composantes entrant dans le champ de l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat. Il ne se substitue pas aux comités techniques des établissements-composantes et de l'établissement expérimental qui conservent des compétences propres.

En revanche, le comité technique unique est un comité qui est créé en substitution des comités techniques des établissements-composantes et de l'établissement expérimental.

Signalé : Par dérogation à l'article 7 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, l'article 12 de l'ordonnance du 12 décembre 2018 permet la mise en place d'un CT commun ou d'un CT unique interministériels dès lors qu'un des établissements-composantes relève de la tutelle d'un autre ministère que le MESRI.

2. **L'ordonnance permet la constitution d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) unique ou commun à l'établissement expérimental et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial selon les mêmes principes que rappelé ci-dessus. Cette possibilité de constituer**

<sup>8</sup> Art L. 951-1-1 du code de l'éducation : Un comité technique est créé dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par délibération du conseil d'administration. [...]

une instance unique ou commune permettra ainsi de répondre aux problématiques communes à ces établissements regroupés, liées aux questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.<sup>9</sup>

3. **Pour les personnels BIATSS, une commission paritaire d'établissement (CPE)<sup>10</sup>** commune à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.  
En application de l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 99-272 du 6 avril 1999 relatif aux commissions paritaires d'établissement des établissements publics d'enseignement supérieur, lorsqu'une CPE est commune à plusieurs établissements, elle est créée par décision conjointe des chefs d'établissements concernés. Cette décision devra déterminer le chef d'établissement auprès duquel la commission est placée.  
Il convient de rappeler que la CPE commune à certains établissements ainsi créée se substituera aux CPE instituées dans chacun des établissements concernés par cette CPE commune.
4. **Une commission consultative paritaire (CCP)** commune à l'établissement et à un ou plusieurs des établissements-composantes ne présentant pas un caractère industriel et commercial.

Il convient de rappeler que la CCP commune à certains établissements ainsi créée se substituera aux CCP instituées dans chacun des établissements concernés par cette CCP commune.

Calendrier de mise en place des instances de concertation :

Il est rappelé qu'il n'est pas possible de maintenir, par simple arrêté ministériel ou par décret simple d'approbation des statuts d'un établissement expérimental, les mandats des instances de concertation adossées à des établissements au-delà de la date de dissolution de ces établissements. Il est juridiquement impossible de transférer les instances de concertation d'un établissement à un nouvel établissement même en cas d'identité des périmètres électoraux.

Il est également rappelé que les instances de concertation d'un nouvel établissement doivent être mises en place dans un délai raisonnable de l'ordre de six mois à compter de la création de cet établissement.

Aussi, lors de la rédaction des statuts d'un établissement expérimental, il convient d'alerter en amont la DGRH afin de déterminer si un décret en Conseil d'Etat est nécessaire. Seul ce niveau de texte permet, sous toutes

---

<sup>9</sup> A compter du prochain renouvellement général des instances représentatives du personnel, les CHSCT n'existeront plus et seront remplacés par des formations spécialisées au sein des comités sociaux d'administration institués par l'article 4 de la **loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique** Sous réserve des décrets d'application de la loi susmentionnée, la possibilité de disposer d'une formation spécialisée unique ou commune à plusieurs établissements publics administratifs en matière de CHSCT résultera du choix de créer un CSA unique ou commun.

<sup>10</sup> Cf. note de bas de page n° 7

réserve, de maintenir des instances au-delà de la dissolution des personnes morales auxquelles elles sont adossées et, le cas échéant, de les faire siéger en formation conjointe auprès du nouvel établissement expérimental issu de la fusion de plusieurs établissements préexistants.

Afin de vous accompagner dans cette transformation importante pour vos établissements, mes services restent à votre disposition pour toute difficulté que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de cette circulaire.

Pour la ministre et par délégation  
Le directeur général des ressources  
humaines

Vincent Soetemont