



# Atelier 1 : Accompagnement RH et institutionnel

*Journée d'échanges relative au transfert de la compétence  
eau et assainissement*

06 février 2023

# SOMMAIRE



**1**

*Le transfert de compétences*

**2**

*Le régime juridique de l'agent*

**3**

*Echanges*

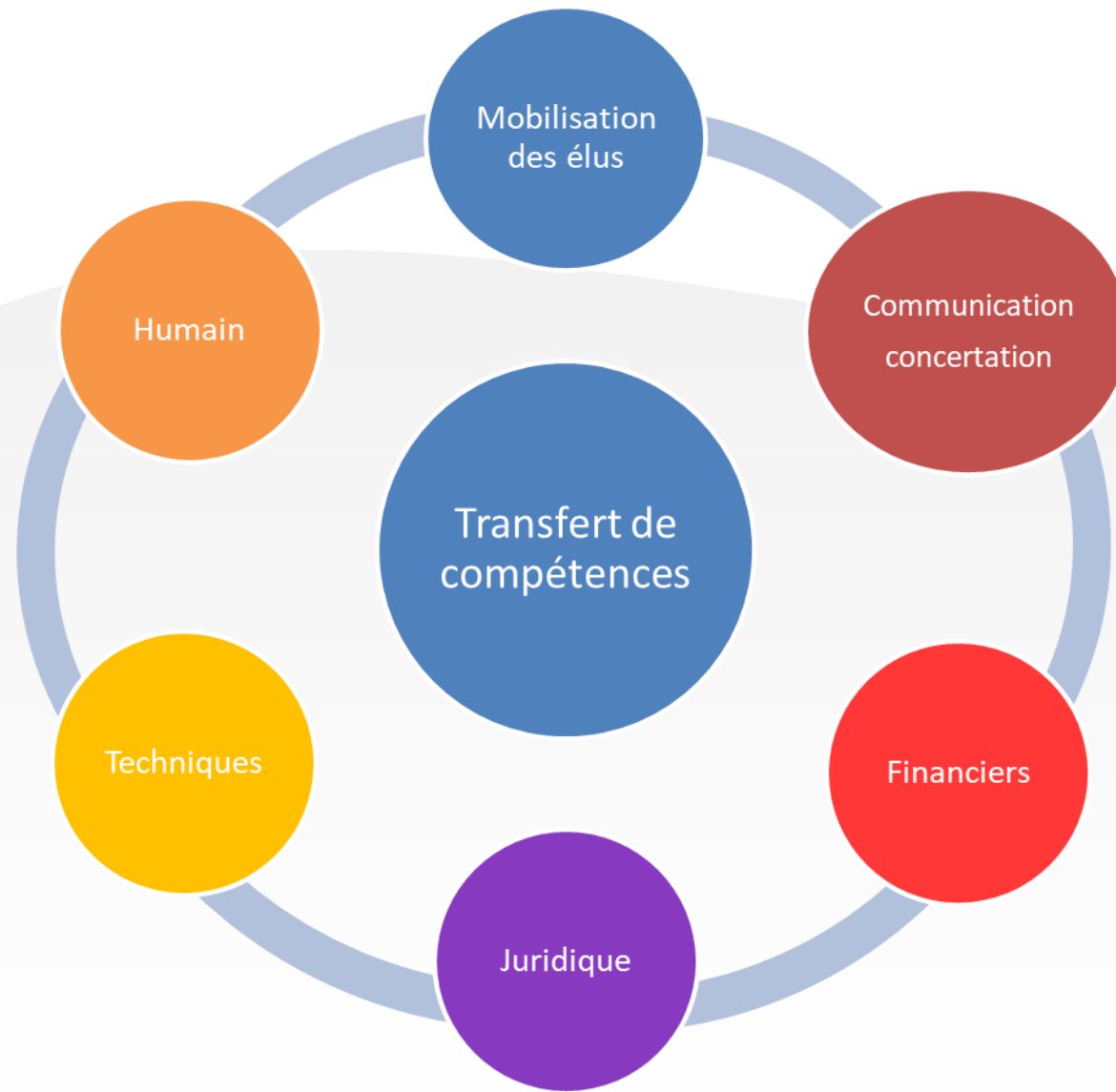
**4**

*FAQ*

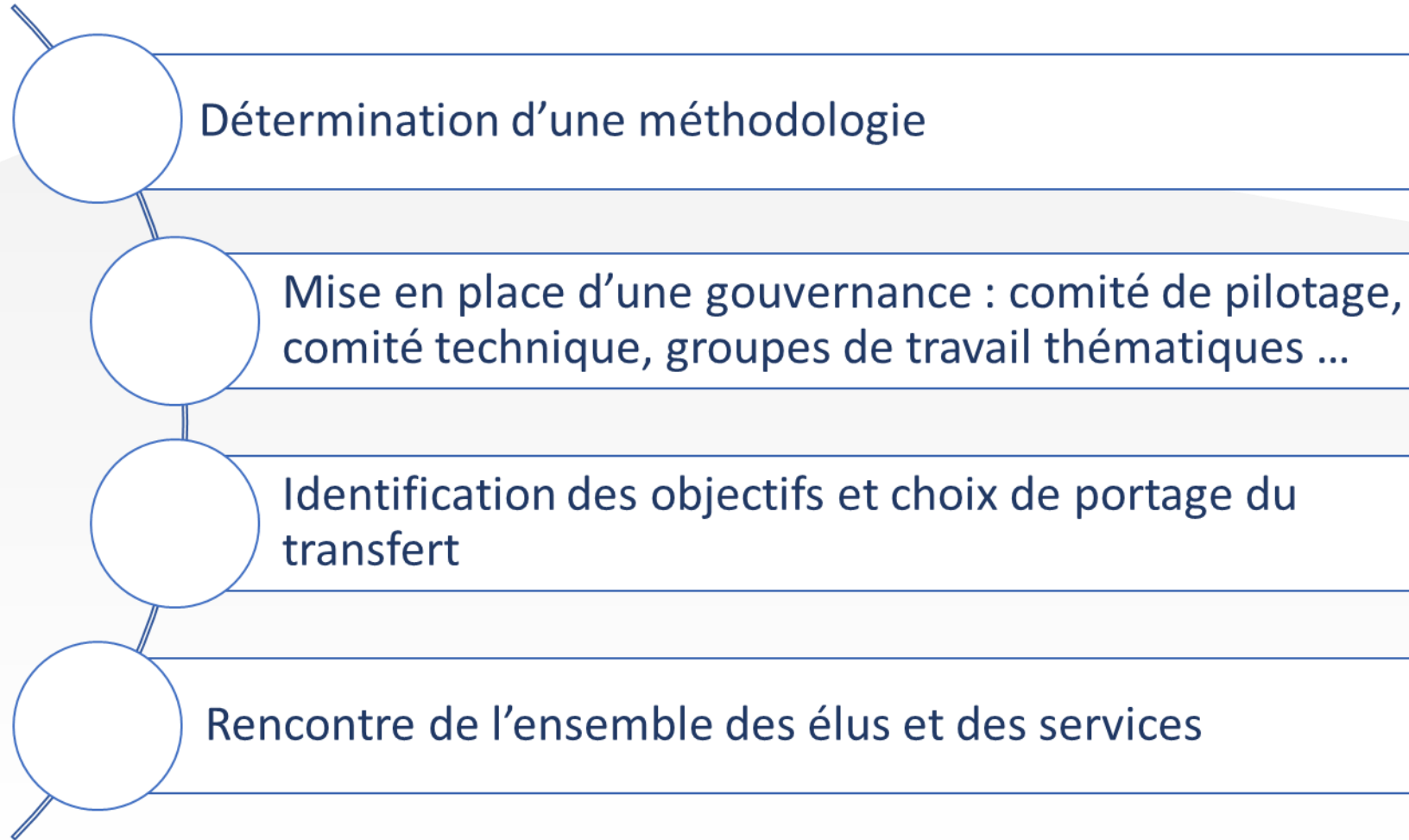
A yellow L-shaped line starts at the top left, goes down vertically, then turns 90 degrees to the right and goes horizontally to the right, ending at the top of a yellow tab.

**1**

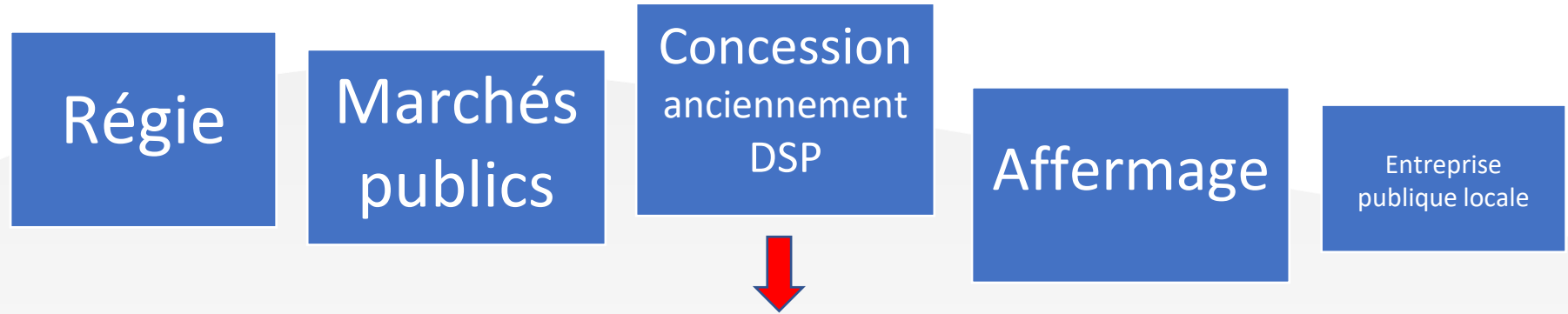
## *Le transfert de compétences*



# Avant même la réalisation d'études



# Les options possibles en matière de gestion des services



Tous les contrats en cours se poursuivent jusqu'à leur échéance et seront transférés à l'EPCI qui portera la compétence  
aucune obligation de mise en place d'un unique mode de gestion sur le territoire

Maintien possible des syndicats de communes infra communautaires qui n'ont plus la maîtrise de la compétence mais qui deviennent des délégataires par décision du conseil communautaire ➡ convention

Les syndicats dont le périmètre comprend au moins deux établissements de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent garder la compétence ➡ syndicat mixte

Principe général : les usagers d'un service public doivent être traités de la même manière s'ils se trouvent dans la même situation juridique



Importance de la qualité des diagnostics et interrogation des responsables de services




Base de travail de la CLECT

Inventaire des prix pratiqués pour identifier le tarif cible unifié à mettre en œuvre dans un délai raisonnable

Validation des modes de gestions et reconnaissance de situations différentes objectives



Assise juridique pour la co existence de tarifs différents



Principe général : tous les biens, droits et obligations attachés et les personnels affectés à la compétence sont transférés

Viser les contrats nécessaires à la poursuite de l'activité mais aussi les emprunts, les locations, les assurances, les subventions...

Une renégociation est possible ainsi qu'une résiliation anticipée mais le cocontractant a droit à une indemnisation



Ne pas oublier et ne pas négliger la rédaction du procès-verbal de mise à disposition



## LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES

- ➔ **1<sup>ère</sup> situation : Transfert total des compétences eau et assainissement du syndicat à la CC + dissolution du syndicat**
- 1. Délibération de la CC pour refuser le principe de la délégation de compétences**
  - 2. Agent employé par le syndicat à 100% ➔ transfert automatique à la CC**
  - 3. Agent employé par le syndicat + une 2<sup>nd</sup>e collectivité (commune ou syndicat) ET exerçant uniquement des missions eau et assainissement auprès de tous ses employeurs  
➔ transfert automatique à la CC**
  - 4. Agent employé par le syndicat + une 2<sup>nd</sup>e collectivité (commune ou syndicat) MAIS n'exerçant pas uniquement des missions eau et assainissement auprès du 2<sup>nd</sup> employeur**
    - ➔ **Transfert automatique à la CC pour le temps de travail effectué auprès du syndicat**
    - ➔ **Proposition écrite de transfert à la CC pour le temps de travail effectué auprès du 2<sup>nd</sup> employeur.**
      - **Si refus de l'agent : Mise à disposition individuelle de plein droit auprès de la CC pour le temps consacré aux missions eau et assainissement.**
      - **Si acceptation de l'agent : transfert à la CC et mise à disposition à titre individuel de plein droit auprès du 2<sup>nd</sup> employeur pour le temps consacré aux missions autres que eau et assainissement.**

## LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES

➔ **2<sup>ème</sup> situation : Transfert total des compétences eau et assainissement du syndicat à la CC + maintien du syndicat ▶ Dispositif de délégation de compétences**

**1. Conclusion d'une convention de délégation de compétences entre le syndicat et la CC ➔ insertion d'articles sur les ressources humaines (effectifs, règles d'affectation, modalités de gestion)**

**2. Choix à opérer :**

- **Maintien des agents au sein du syndicat !**
- **Transfert des agents à la CC et mise à disposition « classique » des agents auprès du syndicat par la CC**

 **Le choix doit prendre en compte 2 paramètres RH:**

- **La délégation de compétences demeure réversible**
- **Le transfert à la CC offre l'opportunité de régulariser la situation des agents publics**

## LE TRANSFERT DE COMPÉTENCES

→ **3<sup>ème</sup> situation : Transfert total des compétences eau et assainissement du syndicat à la CC  
+ création d'un syndicat mixte**

→ **Cf. situation n°1**

A yellow L-shaped line starts from the top left, goes down vertically, then turns 90 degrees to the right and goes horizontally to the right, ending at the top of a yellow ribbon icon.

**2**

## *Le régime juridique de l'agent*

### → Les règles RH dans un service public industriel et commercial (SPIC)

#### □ Principes :

- « Les communes et les syndicats de communes peuvent exploiter directement des services d'intérêt public à caractère industriel ou commercial » → [Article L.2221-1 du CGCT](#)
- Les compétences eau et assainissement sont des SPIC → [Article L.2224-11 du CGCT](#)

#### □ Applications :

- La CC ou le syndicat qui gère un SPIC a l'obligation de recruter des agents contractuels de droit privé
- Le droit du travail s'applique automatiquement à ces agents → [Article L.1211-1 du Code du travail](#)
- Les contentieux relatifs à la situation de ces agents relève du conseil des prud'hommes

#### □ Exceptions :

- Le directeur du SPIC est un agent de droit public
- Le personnel de droit public déjà en poste dans le SPIC, même illégalement, conserve son statut d'agent public → [Avis du Conseil d'Etat du 03.06.1986](#)
- Possibilité de détachement ou mise à disposition de fonctionnaires ou de contractuels en CDI

### → Les règles RH dans un service public industriel et commercial (SPIC)

1<sup>ère</sup> situation **Transfert total des compétences eau et assainissement du syndicat à la CC + dissolution du syndicat**

1. Application des règles de transfert de compétences + principe de non dégageant des cadres → **La CC ne peut pas refuser le transfert des agents déjà en poste dans le syndicat !**

2. Application des règles de transfert RH

- Agent déjà sous CDI de droit privé → **proposition de transfert du CDI de droit privé par la CC ; si refus : licenciement**
- Agent sous CDD ou CDI de droit public → **proposition de conclusion d'un CDI de droit privé ; si refus : proposition de transfert du CDD ou du CDI existant ; si refus : licenciement**
- Agent fonctionnaire titulaire → **arrêté de nomination par voie de transfert dans les effectifs de la CC**
- Nouveaux recrutements → **CDI de droit privé**

3. Particularité du fonctionnaire

- Le fonctionnaire ne peut pas être affecté dans un SPIC géré en régie dotée de la simple autonomie financière !
- Le fonctionnaire peut être affecté (par détachement, détachement d'office ou mise à disposition) dans un SPIC géré en régie à autonomie financière et personnalité morale.

### ➔ Les règles RH dans un service public industriel et commercial (SPIC)

**2<sup>ème</sup> situation : Transfert total des compétences eau et assainissement du syndicat à la CC + maintien du syndicat ▶  
Dispositif de délégation de compétences**

#### 1. Choix :

- Soit l'agent est transféré à la CC ➔ cf. page précédente
- Soit l'agent demeure un agent du syndicat :

#### 2. Conséquences du 2<sup>nd</sup> choix :

- L'agent en CDD de droit public ➔ **si renouvellement; obligation de conclure un CDI de droit privé**
- L'agent en CDI de droit public ➔ **proposition écrite de « bascule » en CDI de droit privé ou maintien de la situation existante**
- L'agent fonctionnaire ➔ **proposition écrite de « bascule » en CDI de droit privé ou maintien de la situation existante ou transfert à la CC qui le détache ou le met à disposition**

- ➔ **Les obligations générales pour la CC ou le syndicat bénéficiaire d'une délégation de compétences**
  1. **Choix de la forme juridique de la régie :**
    - **Personnalité morale + autonomie financière ou simple autonomie financière**
    - **Régie unique ou régies séparées**
  2. **Adoption d'un accord collectif**
  3. **Conclusion d'un contrat de prestation de service avec un cabinet d'expert-comptable pour la réalisation des paies ; à défaut, formation des agents RH à la paie du secteur privé + acquisition d'un module spécifique pour le logiciel de gestion des paies.**
  4. **Mise en place éventuelle d'un CSE (comité social et économique)**
- Etc.