

A photograph of a lightbulb on a chalkboard. The lightbulb is unlit and sits on a dark grey chalkboard surface. There are several white chalk marks on the board, including a large 'U' shape and some horizontal lines. A silver pen lies diagonally across the top left of the frame. A large red circular graphic element is on the right side of the image.

OBSERVATOIRE SYNDICAL  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

LE CADRE IDEOLOGIQUE DU CST  
PRÉSENTATION GENERALE DU CST  
LECTURE DU DECRET 2021-571 RELATIF AU CST  
DICTIONNAIRE, CARTOGRAPHIE  
ET INDEX DU CST

## LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A  
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR  
ACCELERER LE DEMANTELEMENT DE SON STATUT ET  
DES SERVICES PUBLICS

Papier de formation,  
n°1 - Janvier 2022

# SOMMAIRE

## INTRODUCTION

### CHAPITRE 1 – LE CADRE IDEOLOGIQUE DU CST

Module 1 : LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A LA FPT

Module 2 : LE CST, UNE CREATION DE LA LOI DUSSOPT

### CHAPITRE 2 – PRÉSENTATION GENERALE DU CST

Module 3 : LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CST

Module 4: LES ATTRIBUTIONS DU CST REPRENANT CELLES DU COMITÉ TECHNIQUE

Module 5 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, UNE COMPÉTENCE INÉDITE APPARTENANT AU CST

Module 6 : LA COMPÉTENCE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### CHAPITRE 3 – LECTURE DU DECRET 2021-571 DU 10 MAI 2021 RELATIF AU CST

Module 7 : CREATION ET COMPOSITION DU CST [Articles 1 à 24 du décret CST]

Module 8 : ELECTION DU CST [Articles 25 à 52 du décret CST]

Module 9 : ATTRIBUTIONS DU CST [Articles 53 à 80 du décret CST]

Module 10 : FONCTIONNEMENT DES CST [Articles 81 à 100 du décret CST]

Module 11 : DISPOSITIONS DIVERSES [Article 101 à 107 du décret CST]

## DICTIONNAIRE DU CST

## CARTOGRAPHIE DU CST

## INDEX DU CST

## RESSOURCES DOCUMENTAIRES

## L'OSFPT—PRESENTATION ET MODALITE D'ADHESION

# INTRODUCTION AU CAHIER DE FORMATION ET A SON MOOC GRATUIT ET CERTIFIANT

Le présent cahier de formation syndicale sur le Comité Social Territorial (CST) et le MOOC associé [<https://www.parcouroo.com/oxhbfqmn>] ont été réalisés par l'Observatoire syndical de la fonction publique territoriale et par l'UFICT CGT du Grand Reims.

## POURQUOI CETTE ACTION DE FORMATION SUR LE CST ?

La loi Dussopt du 6 août 2019 a créé le Comité Social Territorial. Il remplace à la fois le Comité Technique (CT) au nombre de 4 056 et le Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT).

Qui plus est, il a phagocyté une partie des prérogatives des Commissions Administratives Paritaires (CAP), celles relatives aux avancements et promotions, à travers un nouveau dispositif appelé lignes directrices de gestions (LDG) valorisation des parcours professionnels.

Le CST constitue donc un nouveau cadre de l'action syndicale, tant par son organisation en un CST (Une assemblée plénière) correspondant à l'ex Comité Technique, une éventuelle Formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail, correspondant à l'ex CHSCT, de éventuels CST de service ou de site et de de éventuelles Formations spécialisées de service ou de site.

Face à ce nouveau corpus juridique, à cette nouvelle instance et à cette configuration inédite et modulaire, nombreuses et nombreux sont les syndicalistes CGT territoriaux ayant exprimé un besoin de formation syndicale, c'est-à-dire un apport de connaissances spécifiques permettant de décrypter le CST ; Replaçant celui-ci en 1er lieu dans son cadre « politique » ou idéologique.

## QUEL APPORT DE CONNAISSANCE DE CE CAHIER ET DE CE MOOC ?

En 1<sup>er</sup> lieu, ce document est coréalisé par différents syndicalistes CGT territoriaux du Grand Reims (Laurence Chappellet, Raynald Doucet), du 08 (Philippe Pierret), du 21 (Sonia Chouchi), du 51 (Franck Hoffman, Nicolas Jarosz, Hélène Perrin et Laurence Robitaillie), du 54 (Eric Monnini), du 68 (Patricia Candemni, Nathalie Kern et Bénédicte Viroulet), du 90 (Fabienne Baquetel—Chatel), de la délégation CGT au CSFPT (Alain Darmey [1] et Séverine Soria (ancienne membre)), de cadres territoriaux (François Nicente), d'universitaires (Léa Lakjaâ, doctorante en science économique).

L'ingénierie de projet a été réalisée par Karim Lakjaâ, membre de la délégation CGT au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale, par ailleurs président de la Formation spécialisée n°3 questions statutaires du CSFPT.

A ce titre, seront développées les connaissances acquises lors de participations aux groupes de travail Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) – Organisations syndicales sur le CST, et aux travaux du CSFPT.

Ce cahier et ce MOOC s'appuient également sur les actions de formation syndicale sur la loi Dussopt menées en 2021 par l'Observatoire syndical de la Fonction publique territoriale avec les Coordinations Syndicales CGT 08, 10, 51, les syndicats du Conseil départemental de Seine-Saint-Denis.



Formation du 23 avril 2021 à Reims sur la loi DUSSOPT, CSD CGT 10 et 51

Elles ont réuni près de 200 personnes sur des sujets aussi divers que les 1607 heures, les contrats de projets, la rupture conventionnelle, la remise en cause du droit de grève.

Sur le site de l'Observatoire syndical de la Fonction publique territoriale [[www.osfpt.org](http://www.osfpt.org)] vous retrouverez les cahiers de formations idoines.

Enfin, en décembre 2021, la CSD 68 a organisé une formation sur les CST.

Le présent cahier (et son MOOC) intègre toutes ses expériences et bien d'autres en vue de la mise à disposition d'un apport de connaissances théoriques mais aussi pratiques.

## LE CONTENU DU PRÉSENT CAHIER ET DE SON MOOC

Le présent cahier est structuré en plusieurs chapitres et modules.

### Le 1<sup>er</sup> chapitre vise à poser le cadre idéologique du CST.

Il comprend :

- Le module 1 : LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A LA FPT
- Le module 2 CST, UNE CREATION DE LA LOI DUSSOPT

### Le deuxième chapitre constitue une présentation générale du CST.

Il comprend :

- Le module 3 : FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CST
- Le module 4: LES ATTRIBUTIONS DU CST REPRENANT CELLES DU COMITÉ TECHNIQUE
- Le module 5 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, UNE COMPÉTENCE INÉDITE APPARTENANT AU CST
- Le module 6 : LA COMPÉTENCE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Le suivi de ce chapitre est indispensable pour avoir une vision globale du CST et entrer par la suite dans les détails du décret organisant cette instance.

### Le troisième renvoie à une lecture sélective du décret CST de 2021.

Il comprend :

- Le module 7 : CREATION ET COMPOSITION DU CST [Articles 1 à 24 du décret CST]
- Le module 8: ELECTION DU CST [Articles 25 à 52 du décret CST]

*Il convient de souligner ici que l'objectif 1er de ce cahier et de son MOOC n'est pas de préparer des syndiqués à l'organisation de leur liste au CST. Ils trouveront, néanmoins ici les connaissances de bases qui leur permettront d'aborder avec la plus grande aisance l'excellent guide technique élections 2022 réalisé par la fédération CGT des services publics et téléchargeable sur son site, en partie militante.*

- Le module 9: ATTRIBUTIONS DU CST [Articles 53 à 80 du décret CST]
- Le module 10 : FONCTIONNEMENT DES CST [Articles 81 à 100 du décret CST]
- Le module 11: DISPOSITIONS DIVERSES [Article 101 à 107 du décret CST].

Enfin ce cahier comprend un dictionnaire du CST, une cartographie du CST, un index du CST, des ressources bibliographiques, une présentation de l'OSFPT et les modalités d'adhésion.



## POURQUOI ASSOCIER CE CAHIER A UN MOOC ?

Un MOOC est une formation en ligne. Elle peut être suivie selon son propre rythme. Elle se caractérise donc par une extrême souplesse d'utilisation. [<https://www.parcooroo.com/oxhbfqmn>]



## COMMENT UTILISER INDIVIDUELLEMENT LE MOOC ?

Nous vous conseillons de suivre le MOOC dans l'ordre des modules : du 1<sup>er</sup> au 11ème. Sa durée totale est de 3 heures. Nous vous invitons à avoir avec vous le cahier de formation CST lors de chaque visionnage, de lire la partie du cahier correspondant au module visionné. Vous pourrez ainsi noter vos éventuelles réflexions et questions et interroger l'OSFPT.

## COMMENT UTILISER COLLECTIVEMENT LE MOOC ?

Le MOOC peut être suivi et visionné collectivement, en une journée, ou module par module ou par chapitre. Chaque visionnage peut ensuite faire l'objet d'un débat collectif.

Il peut être fait de même avec le cahier de formation. Vous pourrez également noter vos éventuelles réflexions et questions collectives et interroger l'OSFPT.

Comme tous les documents de l'OSFPT, le cahier de formation CST a vocation à être enrichi par les retours du terrain.

## QUELLE RECONNAISSANCE DU SUIVI DE LE MOOC ?

Le suivi du MOOC peut donner lieu à un certificat de suivi du MOOC labélisé par un organisme de formation et donc transmissible tant à votre syndicat qu'à votre employeur (au titre de la VAE syndicale).

Pour ce faire, sur l'espace d'accès au MOOC, un module certification et validation a été mis en place.

Transmettez un mail de demande de certification et vous recevrez un lien vers un questionnaire en ligne visant à vérifier vos acquis de connaissances relatifs au CST.

Si votre acquis est suffisant, vous recevrez un certificat.

**Et comme le disait Montesquieu, « il ne s'agit pas tant de faire lire le lecteur que de le faire penser ».**

Karim Lakjaâ

Docteur en droit

Secrétaire du syndicat UFICT - CGT du Grand Reims

Ancien secrétaire du Comité technique et membre du CHSCT du Grand Reims

Conseiller en prévention des RPS et management de la qualité de vie au travail

Président de la Formation spécialisée n°3 questions statutaires du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale



[1] Alain Darmey est membre de la délégation CGT au CSFPT. Lieutenant Sapeur-Pompier il est l'auteur d'un document de présentation du CST, consultable ici: [<https://osfpt.org/2022/01/document-synthetique-sur-le-cst.html>].

# CHAPITRE 1 – LE CADRE IDEOLOGIQUE DU CST

Module 1 : LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A LA FPT

Module 2 : LE CST, UNE CREATION DE LA LOI DUSSOPT



Evoquant la fusion des CT et CHSCT, le sénateur Michel Canevet (UDI) déclare que *« la simplification des instances paritaires suit celle qui a eu lieu dans le dans le secteur privé »*.



# MODULE 1

## LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A LA FPT

La version n°1 du présent document a été publiée à 12 mois des prochaines élections professionnelles de la Fonction publique territoriale prévues le 8 décembre 2022.

A leur issue, les Comités techniques (CT) et les Comités Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail (CHSCT) laisseront place à de nouvelles instances appelées Comités Sociaux Territoriaux (CST).

### LA FUSION DE CERTAINES INSTANCES PARITAIRES

Cette fusion s'inscrit dans la droite ligne des ordonnances de 2017 (notamment l'ordonnance dite Macron n°2017-1386) qui ont entraîné dans le privé une instance unique de représentation du personnel, le Comité Social et Economique (CSE), en lieu et place des IRP existantes : délégués du personnel (DP), comité d'entreprise (CE) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Cette filiation voit ainsi la création dans la Fonction publique de Comités Sociaux d'Administrations ou CSA pour la Fonction publique d'Etat, de Comités Sociaux d'Etablissements ou CSE pour la Fonction publique hospitalière et de Comités Sociaux Territoriaux ou CST pour la Fonction publique territoriale.

### UN BILAN JUGE PARTICULIEREMENT NEGATIF PAR LES SYNDICALISTES DU PRIVE

2 ans après ces ordonnances Macron, la 2ème enquête Syndex-IFOP [1] menée auprès de 812 représentants des salariés tirait un premier bilan du dialogue social, que 55 % d'entre eux jugent détérioré depuis le CSE.

57 % des représentants des salariés interrogés estiment que la nouvelle instance engendre une réduction de leurs heures de délégation et 52 % prévoient un investissement personnel accru. 39% craignent un affaiblissement de leur poids.

39 % redoutent une moins bonne prise en compte des enjeux de la santé au travail et 36% une diminution de leurs moyens. Les directions sont perçues comme les gagnantes de cette réforme pour 78 % des élus interrogés. 57 % d'entre eux considèrent que les salariés de leur entreprise sont les perdants du passage en CSE et 44 % que ce sont les organisations syndicales.



### DIMINUER LES COUTS

Même le comité d'évaluation des ordonnances affirme que les CSE ont surtout été vus côté employeur « *comme une possibilité de simplifier et de diminuer les coûts* » [2].

### UN DESEQUILIBRE EN FAVEUR DES EMPLOYEURS, SELON LE SENAT

Le Sénat [3] à son tour a esquissé un 1<sup>er</sup> bilan des CSE. Ceux-ci ont permis la mise en place d'Accords de Performance Collective « *marqué par un déséquilibre en faveur des employeurs* ».

La NVO [4] a consacré un article à leur sujet et intitulé : « *Les accords de performance collective : le revolver sur la tempe* ». Précisant qu'il s'agit, « *par accord collectif, de modifier la durée du travail (suppression de RTT ou de congés, augmentation de la durée de travail sans augmentation de salaire...), de baisser les salaires (suppression de primes, baisse des majorations...) et de modifier l'organisation et les conditions de travail (mobilité géographique, changement de poste...)* ».

Cette chambre parlementaire montre ainsi l'une des fonctions du CSE : démanteler le droit du travail national et les conventions collectives par les démultiplications des accords d'entreprises moins favorables.

Ce n'est donc pas un hasard si la mise en place des CST dans la Fonction publique territoriale s'accompagne d'une Ordonnance [5] du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique, prise en application de l'article 14 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ; Complétée par le décret n°2021-2021-904 du 7 juillet 2021.

Ce nouveau cadre juridique vise à démultiplier des accords locaux au profit des 54 000 employeurs territoriaux qui s'apparenteront sur le fond aux Accords de Performance Collective.

Ce corpus juridique attribue la fonction au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) de gardien – archiviste de ces accords.

## LA TRAJECTOIRE SUIVIE PAR LES CST EST DONC LA MEME QUE CELLE DES CSE

Or, le Sénat pour améliorer l'efficacité de ces derniers a dressé des pistes :

- L'ouverture des élections professionnelles à des listes non syndicales ;
- Fluidifier le dialogue social dans une entreprise dématérialisée ;
- L'intégration des syndicats dans la gouvernance de l'entreprise.

Sur ce dernier processus, la question des Lignes Directrices de Gestion (LDG) soumises aux actuelles CT et futurs CST est particulièrement exemplificatrice.

En effet, il s'agit d'intégrer les syndicats représentants les personnels territoriaux :

- A la mise en œuvre de l'austérité financière tant pour le service public que pour celles et ceux qui en assurent le fonctionnement au quotidien ;
- A la réduction des évolutions de carrières (promotions et avancements de grade)
- A la limitation de l'évolution de la masse salariale à un niveau inférieur à celui nécessité par le **Glisement Vieillesse Technicité** (GVT correspondant aux évolutions d'échelons et promotions et avancements de grade)
- A la limitation – réduction de l'emploi public au sein des collectivités territoriales et en structurant celui-ci autour du recours accru aux contractuels et notamment aux formes les plus précaires comme les contrats de projets.

[1] Voir [<https://www.syndex.fr/actualites/actualite/etude-ifop-syndex-55-des-elues-anticipent-une-deterioration-du-dialogue-social>] et [<https://www.miroirsocial.com/participatif/mise-en-place-des-cse-bilan-et-enseignements>].

[2] [https://www.challenges.fr/top-news/un-premier-bilan-mitige-pour-les-nouveaux-cse\\_631776](https://www.challenges.fr/top-news/un-premier-bilan-mitige-pour-les-nouveaux-cse_631776)].

[3] <http://www.senat.fr/rap/r20-722/r20-7221.html>].

[4] <https://nvo.fr/edito/les-accords-de-performance-collective-le-revolver-sur-la-tempe/>].

[5] [<https://www.cgtservicespublics.fr/vos-droits/veille-statutaire/textes/article/ordonnance-du-17-fevrier-2021-relative-a-la-negociation-et-aux-accords>]. Voir également [<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-06/Les%20outils%20de%20chantage%20C3%A0%20E2%80%99emploi.pdf>].

# MODULE 2

## LE CST, UNE CREATION DE LA LOI DUSSOPT (ARTICLE 4)

La loi Dussopt du 6 août 2019 ou loi dite de transformation de la fonction publique (TFP) constitue un texte qui change le paradigme ou les fondamentaux de la Fonction publique. Ce tant de par son économie générale que la volonté qu'elle porte à l'égard des organisations syndicales et des instances dites paritaires.

## L'ECONOMIE GÉNÉRALE DE LA LOI DUSSOPT

La fonction de la loi Dussopt est claire : démanteler le statut de la fonction publique. Nous le disions depuis des décennies, cette-fois-ci nous y sommes.

Cette loi organise ce démantèlement autour 4 axes :

- L'affaiblissement des instances paritaires et la remise en cause du droit de grève.
- La généralisation du contrat pour détruire le statut.
- La rémunération individualisée, la carrière au rabais, des sanctions renforcées, un temps de travail accru et une mobilité forcée.
- Le CNFPT et les CDG cannibalisées.

Illustrent ce processus :

- La remise en cause du temps de travail et des droits à congés ;
- Les LDG ;
- La rupture conventionnelle ;
- Le contrat de projet.



## PERCUTER LES INSTANCES PARITAIRES ET LES SYNDICATS

En février 2019, la députée LREM Émilie Chalas, rapporteuse du projet de contre-réforme de la fonction publique, ancienne DGS de collectivité a explicité l'un des objets de la loi Dussopt : « **Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats** ».

L'article 1 de la loi Dussopt réaffirme comme suit le droit à représentation des fonctionnaires : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat.* ».

Ce droit est immédiatement foulé aux pieds par le reste des dispositions qui ciblent les instances paritaires, comme le CSFPT, les CT et CHSCT, les CAP et les Conseil de Discipline de recours et limitent le droit de grève dans certains secteurs de la FPT.

En réponse, la Sénatrice Christine Prunaud (PCF) avait dénoncé le contenu de la LFP comme « *une volonté de casser les résistances : encore présentes dans notre pays lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt général et la justice sociale* ».

## LE CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE COURT-CIRCUITE

Le CSFPT, au sein duquel la CGT est la 1ère organisation syndicale, peut-désormais être court-circuité [article 2] au profit du Conseil Commun de la Fonction Publique.

Pour la sénatrice Cathy Apourceau-Poly (PCF), « *ce dispositif remet utilement en cause les résultats des dernières élections professionnelles, la représentativité étant différente au Conseil commun et pour chaque conseil supérieur des trois versants* ».

## DES CAP VIDÉES DE LEURS PRÉROGATIVES

« *Nous continuons de soutenir qu'il était inutile de fusionner les comités techniques et les CHSCT, qui fonctionnaient bien, en particulier dans la fonction publique territoriale, comme de vider de leur substance les commissions administratives paritaires* », Pascal Brindeau député UDI.

In concreto, depuis le 1er janvier 2021, nous constatons la suppression des principales compétences des CAP :

- Avancements et promotions renvoyés en CST ;
- Plus d'avis a priori de la CAP avant une mutation ou une mobilité.

Les syndicats y perdent en visibilité sur les mobilités verticales (Promotions et avancements de grade) et les mobilités horizontales (changement d'affectation sans évolution de grade) et donc en capacité d'action et de défense des agents.

Les CAP sont réduites à l'examen des décisions défavorables.

## DES CONSEILS DE DISCIPLINE DE RECOURS (CDR) ÉLIMINÉS

Les Conseils de Discipline de Recours (CDR) étaient en quelques sortes une extension des CAP, sous un format disciplinaire. L'article 32 de la loi supprime la procédure disciplinaire d'appel, y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels. Les agents doivent s'en remettre désormais à la justice.

## L'EXAMEN DU PROJET DE DECRET CST PAR LE CSFPT, REVE- LATEUR DES METHODES DU GOUVERNEMENTS

C'est dans ce cadre général que le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale a eu examiné un projet de décret CST.

Le texte initial comprenait 96 articles (le texte final 107).

En décembre 2020, la délégation CGT au CSFPT dénonçait à la fois le contenu du projet de décret et la forme de son examen.

« *Le Gouvernement n'en finit plus de rendre effective la loi Dussopt dite de transformation de la fonction publique.*

*Après la présentation devant le CSFPT en novembre 2020 d'un projet de décret vidant les CAP de leurs compétences en matière de promotion et supprimant les Conseil de discipline de recours, le Gouvernement s'apprête à faire disparaître les Comités techniques et les CHSCT.*

*Le CSFPT de décembre 2020 était en effet saisi d'un projet de décret de pas moins 96 articles portant création de Comités sociaux territoriaux (CST).*

*Il s'agit là de la même logique destructrice qui a vu dans le privé la création des Comités sociaux. Il s'agit là d'un vaste processus de régression des libertés syndicales. En matière de santé au travail, c'est un véritable retour au passé.*

*La suppression du CHSCT intervient au moment même où une crise sanitaire sans précédent a lieu ; qu'une dégradation des conditions de travail et de la santé au travail sont observée sous l'effet notamment des politiques austéritaires ».*

## **10 JOURS POUR EXAMINER UNE CENTAINE ARTICLES ET LES AMENDER**

*Le gouvernement le sait l'analyse de cette masse et la production d'amendements n'est pas possible dans un délai aussi court. Il ne permet pas non plus à la démocratie sociale de s'exprimer à travers le débat et le vote des instances pertinentes des organisations syndicales membres du CSFPT.*

*Le gouvernement se moque donc, comme à son accoutumée des organisations syndicales, notamment celles qui sont prêtes (CFDT, FA-FPT, FO et UNSA) à tenter d'aménager un texte réactionnaire.*

*A l'origine, le Gouvernement entendait présenter le projet de décret au CSFPT de novembre, dans une version non définitive ! En bureau du CSFPT, la délégation CGT a donc exigé et obtenu le report de l'examen à décembre et la transmission d'une version stabilisée (en langage technocratique). L'initiative de la CGT a été soutenue par les autres OS présentes.*



*Cette marche forcée, cette absence de transparence et la transmission d'informations incomplètes constituent la méthode récurrente du gouvernement pour entraver l'exercice de ses prérogatives par le CSFPT.*

*A titre d'exemple, le CSFPT de décembre 2020 a eu à connaître du projet de loi 3 D. Mais seuls deux de ses articles lui ont été soumis ».*

Lors de la venue de la ministre de la fonction publique en novembre 2020 devant le CSFPT, une motion unanime des membres de cette instance a été lue.

Elle contenait ce passage écrit à l'initiative de la CGT : « *la crise a fait apparaître la nécessité de renforcer la démocratie sociale sur l'ensemble du territoire, et ce de façon obligatoire. En effet, des inégalités se sont aussi manifestées dans les relations sociales et le dialogue social. A ce titre, le CSFPT souligne la nécessité de renforcer les instances paritaires formelles, et, en premier lieu, les CHSCT particulièrement adaptés à ce type de situation* ».

Au demeurant, le CST s'inscrit dans des processus complémentaires comme la transformation de l'organisation territoriale de la République avec la création de la Collectivité européenne d'Alsace préfigurant la future loi 3DS, la révision des Schémas départementaux de coopération intercommunale (SDCI) arrêtée en décembre 2021. Sans oublier la codification de la FP et la réforme des instances médicales.

## NOTES ET QUESTIONS SUR LE CADRE IDEOLOGIQUE DU CST

## CHAPITRE 2 – PRESENTATION GENERALE DU CST

Module 3 : LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CST

Module 4: LES ATTRIBUTIONS DU CST REPRENANT CELLES DU COMITÉ TECHNIQUE

Module 5 : LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, UNE COMPÉTENCE INÉDITE DU CST

Module 6 : LA COMPÉTENCE SANTÉ ET SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

**Pour la sénatrice Eliane Assassi (PCF), la volonté du Gouvernement de neutraliser l'action des CT et des CHSCT « n'est finalement qu'une réponse apportée au patronat et aux directions administratives de la Fonction publique ».**



## MODULE 3

### LE FONCTIONNEMENT DE L'ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CST

Le 12 mai 2021, le journal Maire-info, publié par l'Association des Maires de France commentait ainsi la publication du décret sur les CST : « *Pour plagier une célèbre réplique de film, « **c'est du brutal** » : le décret publié ce matin au Journal officiel compte pas moins de 107 articles* ».

Il rappelait également que les employeurs territoriaux, tout comme les organisations syndicales d'ailleurs, estimaient « *que le fonctionnement des comités techniques et des CHSCT était globalement satisfaisant* ». Ce qui n'a toutefois pas empêché Au Conseil national d'évaluation des normes, les représentants des élus locaux de donner un avis favorable à ce texte, à l'unanimité.

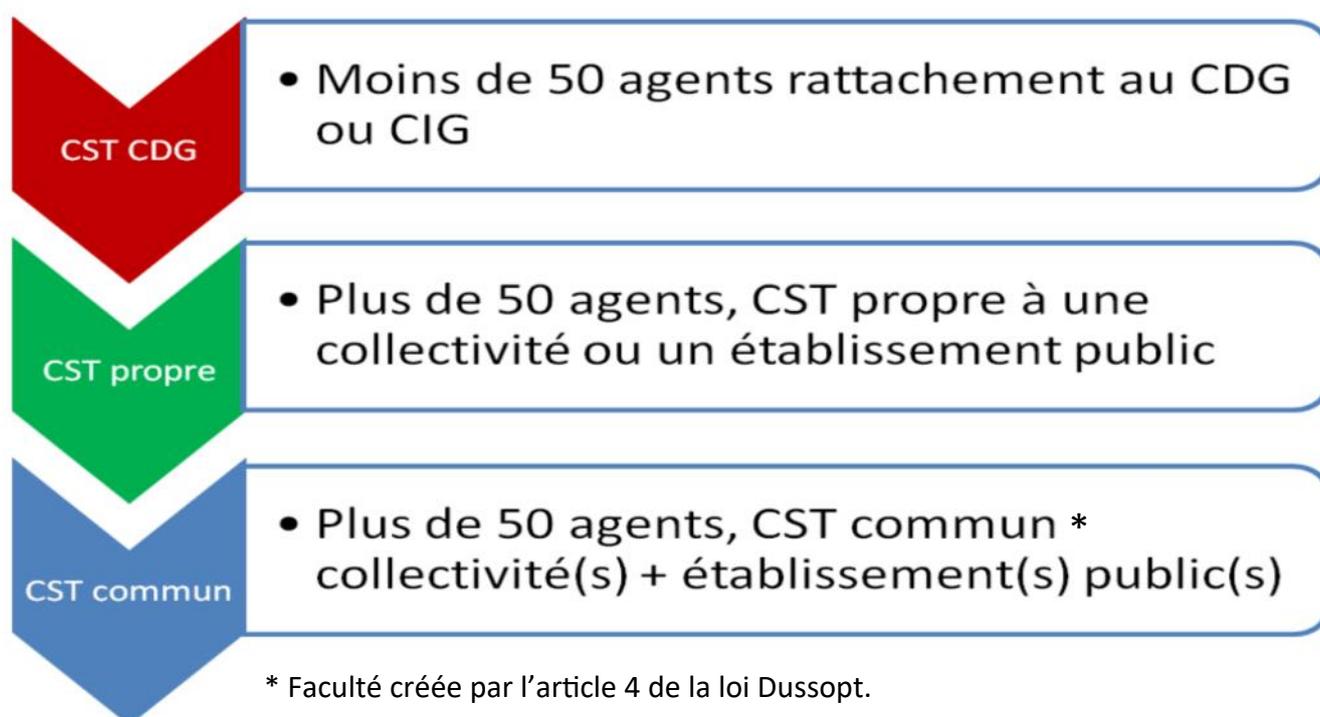
#### QUELS SONT LES PERSONNELS TERRITORIAUX CONCERNÉS PAR LES CST ?

Les personnels territoriaux concernés par le CST sont les fonctionnaires et les contractuels des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

#### QUEL EST LE SEUIL POUR AGENTS CRÉER UN CST ?

Un CST est créé :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,
- ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.



#### QU'EST-CE QU'UN CST DE SITE OU DE SERVICE ?

Un CST peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Cette disposition pourra être mise en œuvre par des employeurs territoriaux caractérisés par un étalement géographique important comme les régions, les départements, les métropoles et d'autres EPCI. La région Grand Est pourra ainsi créer des CST de site à Strasbourg, Nancy, Metz, Chalons sur Marne.

## QU'EST-CE QU'UN CST COMMUN ?

Des CST communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents entre :

- une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés ;
- un établissement public de coopération intercommunale et,
  - o l'ensemble ou une partie des communes membres,
  - o l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

Le CST commun est alors compétent pour tous les agents des collectivités et établissement concernés (Article 4 Loi Dussopt).



## QUELLE EST LA COMPOSITION D'UN CST ?

Le CST comprend, outre son président qui est un élu local, des représentants de la collectivité ainsi que des représentants du personnel.

Les membres des CST représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment, avec le président du CST, le collège des représentants des collectivités et établissements publics. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du CST.

Le nombre de représentants du personnel titulaires est compris entre 3 et 15 en fonction des effectifs des agents relevant du CST.

Selon l'effectif des agents relevant du comité social territorial, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé dans les limites suivantes:

- De 50 à 199 agents : trois à cinq représentants;
- De 200 à 999 agents : quatre à six représentants;
- De 50 à 1999 agents : cinq à huit représentants;
- 2000 et plus : sept à quinze représentants.

Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. Le nombre de représentants titulaires en CST (Assemblée plénière) détermine le nombre de représentant en Formation spécialisée, santé et sécurité des conditions de travail (FS).

Le nombre de représentants titulaires du personnel constitue donc un enjeu syndical.

## QUELLES SONT LES REGLES EN MATIERE D'ELECTION ET DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le présent module n'a pas vocation à être un guide technique relatif aux élections 2022.

Ce d'autant que la fédération CGT des services publics en a réalisé un qui est particulièrement réussi, précis et informatif.

Il est disponible sur la partie militante du site de la fédération. Nous vous invite à le télécharger et l'utiliser.

Cependant, il n'était pas possible d'éviter certains éléments portant sur ce sujet.

Les représentants du personnel titulaires et suppléants des CST sont élus au scrutin de liste pour 4 ans.

Chaque organisation syndicale siégeant au CST désigne, au sein de la formation spécialisée du CST, un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce CST, parmi ses titulaires et suppléants.

Il est important de noter que -pour la ou les formations spécialisées- les organisations syndicales désignent librement leurs représentants suppléants. Ils peuvent donc être choisis en dehors des élus du CST.



## EXISTE-T-IL DES REGLES SPECIFIQUES ELECTORALES POUR LES CST DE SITE ?

Pour les CST de service ou de groupe de services, la désignation des représentants titulaires et suppléants peut, sur décision de l'autorité territoriale, être arrêtée par dépouillement, au niveau du service ou du groupe de services concerné dans le périmètre du comité social territorial concerné, de résultats d'élections pour les comités sociaux territoriaux généraux.

La répartition des sièges se fait ensuite selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

## QUEL EST LE FONCTIONNEMENT DU CST ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Chaque CST se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de 2 mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du CST et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le CST tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'acte portant convocation du CST fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence du CST dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrites à cet ordre du jour. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Lorsqu'une question recueille un vote unanime défavorable du CST, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée.

Toutes facilités doivent être données aux membres des CST et des formations spécialisées pour exercer leurs fonctions.

## QUEL EST LE DROIT A FORMATION DES MEMBRES DU CST ?

### Quand il y a une FS

Les membres du CST qui ne siègent pas en FS ont le droit à 3 jours de formation.

Ceux qui siègent en FS ont droit à une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

### Quand il n'y a pas de FS

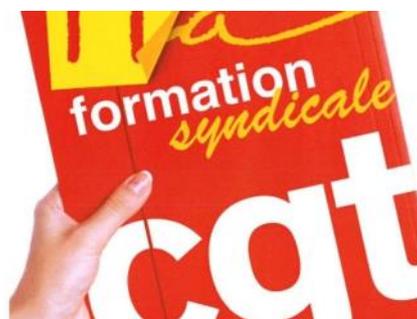
Tous les membres du CST bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Le ministère de la Cohésion des territoires et des Relations avec les collectivités territoriales a chiffré le coût de cette obligation à environ 7,5 millions d'euros sur l'ensemble de la mandature 2022-2026.

### Un enjeu syndical et financier

Il existe un enjeu syndical double en ce qui concerne la formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours. En effet, 2 de ces 5 jours peuvent être réalisés au sein de la CGT au titre du congé de formation syndicale.

Une formation CGT apportera des éléments absents d'une formation organisée par l'employeur. Qui plus est, ce dernier a l'obligation de financer ces 2 jours qui constitueront ainsi une recette pour la CGT.



# **MODULE 4**

## **LES ATTRIBUTIONS DU CST REPRENANT CELLES DU CT**

Celles et ceux familiers avec les compétences du CT les retrouveront totalement. La seule innovation en matière de compétence est néanmoins de taille. Il s'agit des Lignes Directrices de Gestions qui font l'objet du module 5.

### **QUELS SONT LES SUJETS SUR LESQUELS LE CST DOIT ETRE CONSULTE ?**

Il est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- Le rapport social unique ;
- Les plans de formations ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

### **QUELS SONT LES SUJETS DEVANT FAIRE UN DEBAT ANNUEL OBLIGATOIRE EN CST ?**

- Le CST doit débattre OBLIGATOIREMENT chaque année sur :
- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- La création des emplois à temps non complet ;
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- Le bilan annuel du plan de formation ;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

## QUELLES SONT LES ATTRIBUTIONS DES CST DE SITE OU DE SERVICE ?

Les CST de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

### MODELE DE DECLARATION DE CREATION DE CST

<b>Elections professionnelles 2022</b>	
Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Vosges	Note du 3/11/2021
59 rue Jean Jaurès - CS 70055 – 88026 EPINAL CEDEX	
<b>Déclaration de constitution d'un Comité Social Territorial</b>	
Collectivité : .....	
Adresse : .....	
Contact : .....	
Courriel : .....@.....	
Nombre d'agents titulaires au 01/01/2022 : .....	
Nombre d'agents stagiaires au 01/01/2022 : .....	
Nombre de contractuels (*) au 01/01/2022 : .....	
<b>TOTAL :</b> .....	
(*) de droit public, droit privé - agents bénéficiant au 1/1/2022 – depuis au moins 2 mois - d'un contrat d'une durée d'au moins 6 mois en continu ou de plusieurs contrats successifs )	
au choix : <input type="checkbox"/> Comité Social Territorial local (une seule collectivité d'au moins 50 agents)	
<input type="checkbox"/> Comité Social Territorial commun (collectivité + établissements dépendants total d'au moins 50 agents – lister les coll. concernées)	
Fait le : ...../...../..... à .....	
Signature de l'autorité territoriale :	
(cachet)	

# MODULE 5

## UNE COMPETENCE INEDITE DU CST, LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, OUTIL TECHNOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

La seule et unique innovation en matière de compétence du CST est donc de taille.

Ainsi, la fin d'année 2020 aura été marquée pour de nombreux employeurs territoriaux par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), volet valorisation des parcours professionnels ; ce dans la précipitation et l'unilatéralisme.

Pour d'autres, tout aussi nombreux, il n'y a eu aucune présentation.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1er janvier 2021, les CAP ont été dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG portant règles générales relative aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.



### POURQUOI EXISTE-T-IL DESORMAIS DES LDG ?

C'est encore la loi DUSSOPT n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, qui introduit la notion de LDG.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG comportent 2 volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours

## UN PILOTAGE PLURIANNUEL POUR CORSETER LA MASSE SALARIALE

Les LDG déterminent premièrement la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories.

Comme par l'attribution de prime spécifique, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS).

Ici est ouverte la porte à l'explosion de tout cadre collectif relatif aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération.

Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complexité gouvernement employeurs territoriaux.

Les LDG visent à réduire le coût la main d'œuvre territoriale en inféodant les politiques RH (rémunération, temps de travail, structuration de l'emploi, formation, santé au travail, évolution de carrière) à la dictature de la maîtrise de la masse salariale.

Emilie Chalas, la députée LREM, rapporteuse de la loi Dussopt et ancienne DGS territoriale a été claire : **«C'est aussi un texte au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale.»**

Il s'agit donc de réduire le coût de la fonction publique et la sphère du service public.

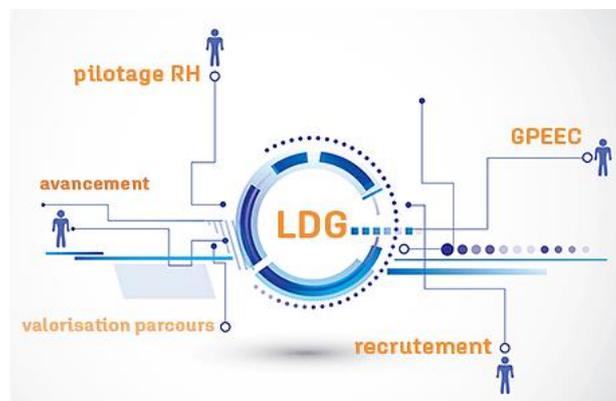
En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours qui prévoient des évolutions de la masse salariale inférieure à 1% pour 2022, soit moins que ce que nécessite le seul Glissement Vieillesse Technicité (résultant de la mise en œuvre des grilles indiciaires, des promotions et avancements), à savoir 2% à 2,5%.

## QUEL IMPACT SUR LES MISSIONS DES CADRES TERRITORIAUX ?

Ce nouveau paradigme organisationnel, fonctionnel et managérial, impacte particulièrement les cadres dans leurs fonctions.

La classique lettre de cadrage préparatoire au budget primitif n+1 déterminant les moyens financiers de la direction ou service, qui leur est adressée, comportera désormais un nouveau volet LDG.

Il s'agira de directives relatives au respect des LDG notamment en termes de structuration de l'emploi.



Les cadres seront sommés dans la lettre de cadrage de recourir aux nouveaux outils RH développer par la loi Dussopt et visant à réduire le coût de la main d'œuvre : contrats de projet, autres formes de contrats, temps non complets et ruptures conventionnelles, remise en cause du droit de grève...

Concernant l'entretien annuel d'évaluation professionnelle, il sera lui aussi concerné. Les LDG dans leurs deux volets détermineront son contenu que ce soit en termes de formation ou d'évolution de carrière.

Les cadres eux-mêmes seront évalués sur le critère de la conformité de leur pratique professionnelle au regard des LDG, avec un impact sur leur carrière, deuxième volet justement des LDG : les promotions et la valorisation des carrières.

## **LES LDG UN DISPOSITIF SE SUBSTITUANT AUX CAP EN MATIERE DE PROMOTIONS POUR LES LIMITER DEPUIS LE 1ER JANVIER 2021**

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarrassée des CAP fera encore plus ce qu'elle veut) en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

L'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents.

Les LDG doivent fixer, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels:

- Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades corps et cadres d'emplois ;
- Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent, en particulier

- à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés.

Ces lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces orientations pourront être différenciées d'un service à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre ou d'une catégorie à l'autre. Dans certaines collectivités, des filières (par exemple la filière culturelle) se sont vues imposer des règles restrictives.

De manière générale sont visés les filières et cadres d'emplois réunissant les plus gros effectifs et ceux dont les collectifs de travail sont atomisés.

Les Grades à Accès Fonctionnel (GRAF A et B) sont souvent l'objet d'une LDG spécifique.

Qui plus est, les documents présentés en CT pour traduire ces éléments constituent bien souvent de véritables usines à gaz indéchiffrables par les syndicats, les cadres en charge de leur implémentation et les agents.

Ce n'est pas un hasard. Il s'agit d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise des choses, une prise sur les évolutions de carrière.

Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « **il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats** ».

Comme le note le sénateur. Jerome Durain (PS), elles ne sauraient en aucun cas constituer une contrepartie à l'affaiblissement des instances de participation et de dialogue social mises en œuvre par d'autres articles de la LFP.

Il ajoute qu'il convient de se demander si les CST auront un réel pouvoir sur la définition de ces lignes directrices de gestion.

Poursuivant, il estime que « **s'il n'y a plus de commissions administratives paritaires, nous serons dans le champ de l'arbitraire, de l'influence, du face-à-face entre un supérieur hiérarchique et son agent, dans une situation non tempérée par la médiation paritaire de la CAP. Cela nous semble inique et dangereux. En outre, ce ne sera pas forcément efficace** ». Et de conclure que « *le projet de loi tend à améliorer les perspectives de carrière des agents contractuels au détriment de celles des fonctionnaires* ».

Or plus de contractuels signifie moins de promotions.

Catherine Di Falco (Les Républicains) et rapporteuse du projet loi devant le Sénat le reconnaît elle-même : « *Nous sommes confrontés à un problème très concret : les ratios de promotion interne sont calculés à partir du nombre de fonctionnaires. Or, s'il y a de plus en plus d'agents contractuels, il y aura de moins en moins de promotion interne* ».

Lors d'une rencontre avec la CGT, le 6 septembre 2019, la Direction Générale des Collectivités Locales a reconnu l'existence de ce problème d'importance. Et réfléchir à une modification des règles.

Lors de la réunion du 6 janvier 2022 entre la mission interministérielle sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale et les organisations syndicales du CSFPT, les 3 membres de cette mission ont indiqué qu'ils proposeraient que le recrutement des contractuels sur emploi permanent soit intégrer dans les modalités de calcul des quotas au titre de la promotion interne.

### 3. Quelques pistes envisagées par la mission

Extrait du Power Point de la mission sur l'attractivité de la Fonction publique territoriale présenté le 6 janvier 2022.

#### Autres pistes

- Dans le cadre des travaux en cours et en s'appuyant sur la contribution de l'AMF, proposer des pistes pour développer l'emploi de secrétaires de mairie
- Expérimenter la possibilité de proposer aux apprentis un concours spécifique sur titre et les préparer à ce concours pendant leur période de formation
- Faire évoluer le recensement des besoins en recrutement conditionnant l'ouverture de postes aux concours en sensibilisant les employeurs et, pour certains concours (ex : auxiliaires de puériculture) accélérer, à titre expérimental, la fréquence de l'organisation
- Pour les calculs de quota au titre de la promotion interne : prendre en compte dans le calcul le recrutement des contractuels sur emploi permanent
- Améliorer les conditions de travail des agents territoriaux en leur fournissant un niveau de protection au moins similaire à celui des salariés

## LE CST AU COEUR DU DISPOSITIF

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit que « *dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CT (puis du CST)* ».

S'agissant des centres de gestion, chacun doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire.

À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable.

À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion.

Il est à noter qu'interrogée par la délégation CGT au CSFPT, la Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a avoué qu'un vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'auraient aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

Etablies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années, les LDG pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le CT/ CST sera saisi d'un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

Un bilan qui constitue un document stratégique pour l'action syndicale.

Au demeurant si la loi Dussopt dépossède les CAP des évolutions professionnelles ascendantes, certains syndicats CGT et UFICT-CGT ont obtenus dans le cadre d'un rapport de force, la mise en place d'un espace formel ou informel de discussion employeur—syndicats relatif aux avancements et de promotions.



# MODULE 5

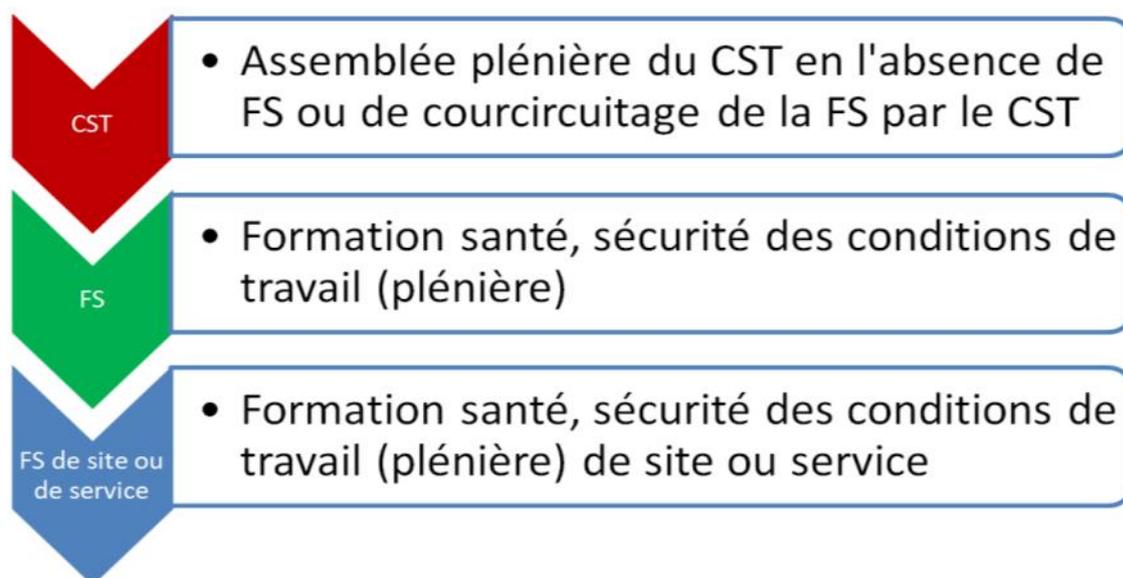
## LA COMPÉTENCE SANTÉ, SÉCURITÉ DES CONDITIONS DE TRAVAIL

### QUI EXERCE AU SEIN DU CST LA COMPÉTENCE SANTE ET SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

La compétence santé, sécurité des conditions de travail, correspondant à celle des ex CHSCT est entièrement reprise par le Comité social territorial.

Mais elle s'exerce de manière variable :

- Soit par l'assemblée plénière du CST en l'absence de formation spécialisée santé, sécurité des conditions de travail;
- Soit par une éventuelle formation spécialisée santé, sécurité des conditions de travail;
- Soit partiellement par d'éventuelles formations spécialisées santé, sécurité des conditions de travail de site ou service.



### QUEL EST LE SEUIL POUR UN CREER FS SANTE, SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?

Au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée, au sein du CST.

Néanmoins, en dessous de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.

Dans les services d'incendie et de secours (SDIS), une telle formation est obligatoirement instituée sans condition d'effectifs.

En l'absence de formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CST exerce ces compétences.

## QU'EST-CE QU'UNE FS DE SITE OU DE SERVICE ?

Deux autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être mises en place, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie sur un site (formation spécialisée de site) ou dans un ou plusieurs services (formation spécialisée de service).

Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées.

Ces formations spécialisées peuvent être créées sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres représentants du personnel du CST.

## QUEL EST LE FONCTIONNEMENT DES FS ?

Les formations spécialisées se réunissent au moins trois fois par an. (Article 85 du décret CST).

S'agissant de l'éventuelle formation spécialisée, le nombre de représentants du personnel est égal au nombre de représentants du CST.

Le nombre de représentants titulaires en FS est égal à celui en CST.

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de deux suppléants [Article 16 du décret CST].

Pour la ou les formations spécialisées- les organisations syndicales désignent librement les représentants suppléants, qui peuvent être choisis en dehors des élus titulaires ou suppléants du CST.

Pour la formation spécialisée de site et la formation spécialisée de service, le nombre des représentants du personnel est compris entre 3 et 15 en fonction des effectifs du site ou service.

## QUELLES SONT LES COMPÉTENCES DE LA FS ?

En l'absence de formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CST exerce ces compétences.

La formation spécialisée est consultée sur :

- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- Les questions, autres que celles pour lesquelles le CST est consulté, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant

de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

- Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- La mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, lors de l'exercice de leurs fonctions, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial.

## **QUE SIGNIFIE LA PREDOMINANCE DE L'ASSEMBLEE PLENIERE DU CST SUR LA FS EN MATIÈRE DE SANTÉ, ET DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL ?**

Le CST prime sur la FS à l'image de ce qui existe entre le Conseil commun de la Fonction et le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Le CST est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée.

Comme les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service

Le Président du CST bénéficie également d'un droit de court-circuitage de la FS.

Le président du CST peut, à son initiative, sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du CST une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein qui n'a pas encore été examinée par cette dernière.

L'avis du CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

## **QUEL EST LE DROIT A FORMATION DES MEMBRES DU CST EXERCANT LA COMPETENCE SANTE, SECURITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ?**

Les membres d'une FS, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours du premier semestre de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Les membres du CST, en l'absence de FS, ont également droit à 5 jours.

Il existe ici un enjeu syndical double en ce qui concerne cette formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. En effet, 2 de ces 5 jours peuvent être réalisés au sein de la CGT.

Une formation CGT apportera des éléments absents d'une formation organisée par l'employeur. Qui plus est, ce dernier a l'obligation de financer ces 2 jours qui constitueront ainsi une recette pour la CGT.

# NOTES ET QUESTIONS SUR LA PRESENTATION GENERALE DU CST

## CHAPITRE 3 – LECTURE DU DÉCRET 2021-571 DU 10 MAI 2021 RELATIF AU CST

MODULE 7 : CREATION ET COMPOSITION DU CST [ARTICLES 1 À 24 DU DÉCRET CST]

MODULE 8 : ELECTION DU CST [ARTICLES 25 À 52 DU DÉCRET CST]

MODULE 9 : ATTRIBUTIONS DU CST [ARTICLES 53 À 80 DU DÉCRET CST]

MODULE 10 : FONCTIONNEMENT DES CST [ARTICLES 81 À 100 DU DÉCRET CST]

MODULE 11 : DISPOSITIONS DIVERSES [ARTICLE 101 À 107 DU DÉCRET CST]



# MODULE 6

## CREATION ET COMPOSITION DU CST [ARTICLES 1 À 24]

### DISPOSITION GENERALES

#### INSTITUTION DES CST [Article 1]

Chaque comité social territorial est institué dans les conditions fixées à l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984. Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le CST se substitue de jure (de droit) et de facto (de fait) au CT et CHSCT.

En effet, selon l'article 105 du décret CST, dans toutes les dispositions réglementaires applicables aux collectivités territoriales ou se rapportant à la fonction publique territoriale:

- Les références aux comités techniques sont remplacées par des références aux comités sociaux territoriaux;
- Les références aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont remplacées par des références aux formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, aux comités sociaux territoriaux compétents.

#### SEUIL DE 50 AGENTS [Articles 2 et 3]

**Est institué un CST dès que l'employeur territorial ou le groupement d'employeurs territoriaux en cas de CST commun emploie 50 agents.**

L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié au 1er janvier de chaque année. Un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de cinquante agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général.

A noter que dans le privé, la mise en place du CSE est obligatoire dans toutes les entreprises d'au moins 11 salariés depuis le 31 décembre 2019. De 11 à 49 : il reprend une grande partie des missions des DP. A partir de 50 salariés : il a des compétences étendues se rapprochant de celles du CE, du CHSCT et du DP.

**POINT DE VIGILANCE SYNDICALE** : il appartient aux syndicats de surveiller les effectifs pour déclencher une éventuelle création de CST ; notamment de CST local pour les employeurs rattachés à un CDG.

#### DISSOLUTION D'UN CST [Article 3]

Lorsque l'effectif d'une collectivité territoriale ou d'un établissement devient inférieur à cinquante agents, le comité social territorial reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux.

Toutefois, lorsque l'effectif des agents est réduit à moins de trente, ou que le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à trois, l'organe délibérant **peut** dissoudre le comité social territorial après consultation des organisations syndicales siégeant à ce comité social territorial.

En cas de dissolution du comité social territorial d'une collectivité ou d'un établissement affilié, le comité social territorial placé auprès du centre de gestion devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.

**POINT DE VIGILANCE SYNDICALE** : La dissolution n'est pas obligatoire. Le maintien du CST peut être l'objet d'une lutte syndicale avec les personnels.

## **NOMBRE DE TITULAIRES REPRESENTANTS DES PERSONNELS [Article 4]**

Selon l'effectif des agents relevant du comité social territorial, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé dans les limites suivantes:

- **De 50 à 199 agents : trois à cinq représentants;**
- **De 200 à 999 agents : quatre à six représentants;**
- **De 50 à 1999 agents : cinq à huit représentants;**
- **2000 et plus : sept à quinze représentants.**

Ce nombre est fixé pour la durée du mandat du comité au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection.

Pour le calcul de cet effectif, sont pris en compte dans le périmètre pour lequel le comité social territorial est institué l'ensemble des agents mentionnés à l'article 31.

**POINT DE VIGILANCE SYNDICALE** : Selon les effectifs, le nombre de représentants titulaires est organisé selon un plancher et un plafond. Il peut être utile de négocier dans le cadre du protocole électoral avec l'employeur la fixation de ce nombre sur la base haute (le plafond). Notamment pour faire face aux conséquences de la création des CST équivalentes à celles des CSE, à la masse de travail que représente un CST (CHSCT + CST) et permettre à la CGT lorsqu'elle est peu implantée dans une collectivité d'accéder au CST et donc à la représentativité locale. Ce qui sera également vrai pour d'autres organisations syndicales dans ce cas.

## **NOMBRE DE SUPPLEANTS REPRESENTANTS DES PERSONNELS [Article 5]**

Les membres suppléants des CST sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

## **REPRESENTANTS DE L'EMPLOYEUR [Article 6]**

Pour les CST placés auprès des collectivités territoriales et des établissements autres que les centres de gestion, le ou les membres de ces comités représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

## **PRESIDENCE DU CST D'UN CDG [Article 7]**

Lorsque le comité social territorial est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale qui préside ce comité est le président du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant.

## **DUREE DU MANDAT [Article 8]**

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.

Toutefois, lorsqu'un CST est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Les mandats sont renouvelables.

Les collectivités territoriales et établissements peuvent procéder à tout moment, et pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.

## **DISPOSITIONS PROPRES A LA FORMATION SPECIALISEE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL**

### **INSTITUTION DE LA FORMATION SPECIALISEE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL [Article 9]**

La FSSSCT au sein d'un CST en application du I de l'article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est dénommée formation spécialisée du comité.

A noter que le CSFPT est organisé lui aussi en une assemblée plénière et 5 formations spécialisées.

### **INSTITUTION DE FS DE SITE OU DE SERVICE [Articles 10 et 11]**

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituées en application du II du même article sont respectivement dénommées formations spécialisées de service ou de site selon que les risques professionnels particuliers qui ont justifié leur création concernent un ou plusieurs services ou un site.

Les formations spécialisées créées en cas de risques particuliers en application du deuxième alinéa du I de l'article 32-1 de la loi du 26 janvier 1984 ou du II du même article peuvent l'être sur proposition de l'agent chargé des fonctions d'inspection ou de la majorité des membres représentants du personnel du comité social territorial.

Points de vigilance syndicale :

- La création de FSSSCT de site ou de service est à négocier dans le cadre du protocole électoral.
- De telles créations peuvent répondre à des enjeux locaux, notamment pour les Collectivités à effectifs importants ou à territoires étendus et/ou affiliées à un centre de gestion.
- La désignation des membres de la FSSSCT de site ou de service se fait par la base du dépouillement des votes enregistrés sur le site ou le service considéré.
- La FSSSCT de site ou de service se substitue à la FSSSCT plénière pour tout ce qui concerne le site ou le service concerné.

## **PRESIDENCE DE LA FS [Article 12]**

Le président de la formation spécialisée est désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion.

## **NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE LA FS [Article 13]**

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité social territorial.

**Point de vigilance syndicale** : la détermination du nombre de titulaires en assemblée plénière du CST (selon le plancher ou le plafond) a une incidence sur celui du nombre de titulaires de la FSSCT.

## **NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE LA FS DE SITE OU DE SERVICE [Article 14]**

Le nombre des représentants du personnel titulaires au sein de la formation spécialisée de site ou de service est fixé entre :

- **Moins de 199 agents sur le site ou le service : Trois et cinq ;**
- **De 200 à 999 agents sur le site ou le service : Cinq et huit;**
- **Plus de 2000 agents sur le site ou le service : Sept et quinze.**

**Point de vigilance** : la négociation du nombre de titulaires selon le plancher et le plafond.

## **NOMBRE DE MEMBRES TITULAIRES REPRESENTANTS DE L'EMPLOYEUR DE LA FS [Article 15]**

Le nombre de représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement au sein de chaque formation spécialisée ne peut excéder le nombre de représentants du personnel au sein de cette formation.

## **NOMBRE DE MEMBRES SUPPLEANT REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE LA FS [Article 16]**

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

**Point de vigilance syndicale** : Au CSFPT, chaque membre titulaire dispose de 2 suppléants. Cette possibilité existe désormais de manière facultative pour la FSSCT du CST. Il convient de la négocier avec l'employeur dans le cadre du protocole électoral.

## FIN DE MANDAT / VACANCES

### FIN DE MANDAT ET REMPLACEMENT [Article 17]

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsqu'il démissionne de son mandat ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au comité social territorial dans lequel il siège ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées pour être éligible.

Il est également mis fin au mandat d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné.

La cessation des fonctions prend effet à la réception de cette demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

Les représentants des collectivités territoriales et des établissements choisis parmi les agents de ces collectivités et établissements sont remplacés lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité social territorial.

### VACANCES DE POSTE [Article 18]

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité territoriale ou de l'établissement, il y est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat en cours.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste.

En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel au sein du comité social territorial, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Lorsque l'organisation syndicale ayant présenté une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du comité social territorial éligibles au moment de la désignation.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire ou suppléant du personnel au sein de la formation spécialisée, son remplaçant est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

## MODALITES D'ELECTION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS

### ELECTION DU CST [Article 19]

Les représentants du personnel titulaires et suppléants du comité social territorial sont élus au scrutin de liste.

## DESIGNATION DES CST DE SITE OU DE SERVICE [Article 19]

Pour les comités sociaux territoriaux de service ou de groupe de services, la désignation des représentants titulaires et suppléants **peut, sur décision de l'autorité territoriale**, être arrêtée par dépouillement, au niveau du service ou du groupe de services concerné dans le périmètre du comité social territorial concerné, de résultats d'élections pour les comités sociaux territoriaux généraux.

La répartition des sièges se fait ensuite selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

**Point de vigilance syndicale** : La désignation des membres d'un CST de site ou de service sur la base du dépouillement des votes propres à ce service ou ce site n'est pas obligatoire. Elle relève d'une décision de l'autorité territoriale. Il convient de souligner que le rapport de force entre syndicats pourrait varier extrêmement au niveau d'une Assemblée plénière de CST et d'un CST de site ou de service désigné sur la base d'un dépouillement spécifique au site ou au service. C'est un point à négocier dans le protocole d'accord électoral.

## MODALITES DE DESIGNATION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DE LA FS

### LES TITULAIRES ET SUPPLEANTS EN FS [Article 20]

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social territorial désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité.

Les représentants suppléants que chaque organisation syndicale désigne librement doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité à un comité social territorial au moment de leur désignation.

**Point de vigilance** : les suppléants en FSSSCT ne sont pas obligatoirement membres du CST. Cela donne la possibilité d'élargir le nombre de syndiqués participant à la vie de cette instance paritaire en désignant des camarades en FSSSCT qui ne sont pas élus en CST.

### LES TITULAIRES ET SUPPLEANTS EN FS DE SITE OU DE SERVICE [Articles 21 et 22]

La liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel titulaires et suppléants des formations spécialisées de site et de service ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit sont arrêtés par une décision de l'autorité territoriale auprès de laquelle la formation est constituée dans les conditions suivantes:

- Lorsque la formation spécialisée de site ou de service a un périmètre plus restreint que le comité social territorial auquel elle est rattachée, par dépouillement à ce niveau des suffrages recueillis pour la composition du comité social territorial de rattachement;
- Dans les autres cas ou lorsque les modalités qui précèdent ne peuvent être mises en œuvre, après une consultation du personnel organisée dans les conditions prévues à l'article 19. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

**Point de vigilance syndicale** : La désignation des membres d'une FSSCT de site ou de service peut se faire selon le point 2 de l'article 21 selon une élection (consultation) interne à ce service ou ce site.

Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou du service de la collectivité ou de l'établissement au titre duquel la formation est instituée. Au moment de leur désignation, ces agents remplissent les conditions d'éligibilité à un comité social territorial.

## DELAI D'UN MOIS [Article 23]

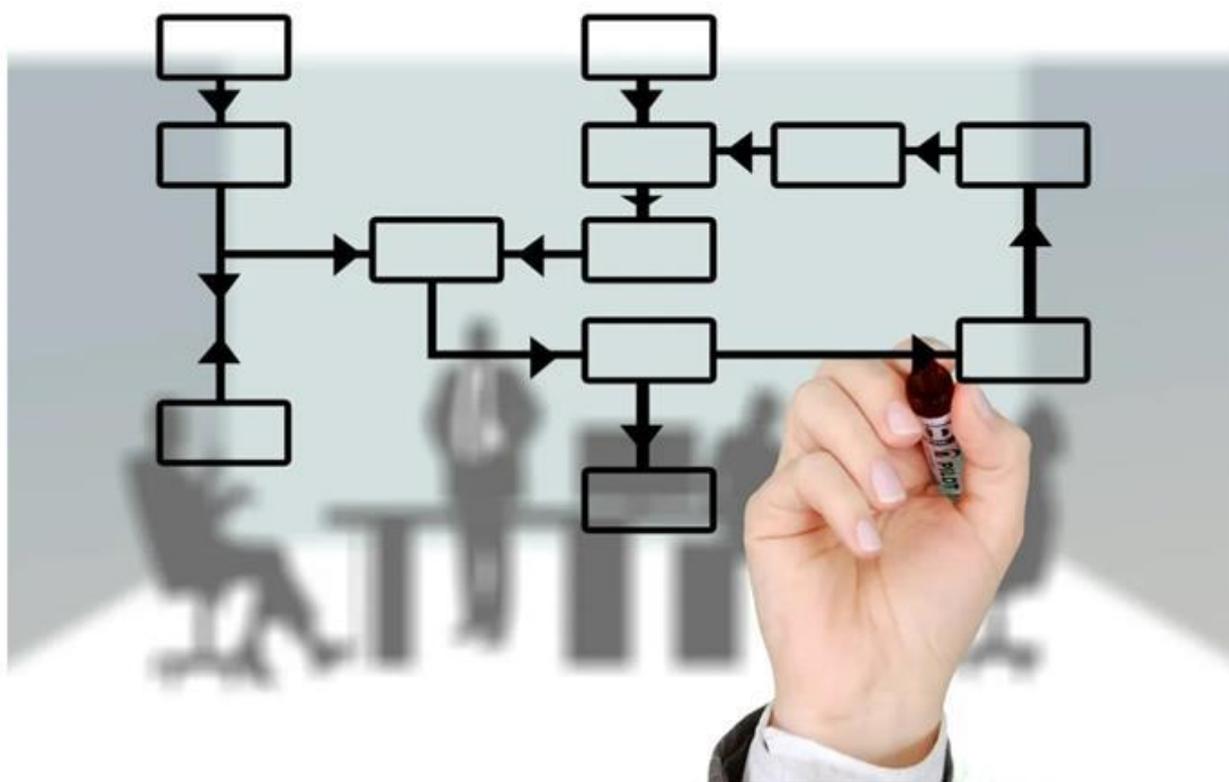
Les organisations syndicales disposent d'un délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats pour transmettre la liste des agents désignés par leurs soins pour participer au FFSSCT qu'elles soient plénières de site ou de service.

**Point de vigilance** : Les organisations syndicales auront jusqu'au 8 janvier 2023 pour transmettre cette liste.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans un délai d'un mois, tout ou partie des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus.

## ABSENCE DE LISTE – TIRAGE AU SORT [Article 24]

Lorsque les sièges des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée n'ont pu être attribués en l'absence d'élection aux comités sociaux territoriaux faute de liste de candidats déposée, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour l'attribution de ces sièges.



## **MODULE 8**

### **ELECTION DU CST [Articles 25 à 52]**

Encore un fois, il ne s'agit pas ici de développer une analyse technique des élections 2022. Pour ce faire la fédération CGT des services publics a réalisé et publié un excellent guide technique disponible en partie militant de de son site internet.

#### **ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2022**



## **DATE DES ELECTIONS**

### **RENOUVELLEMENT GENERAL [Article 25]**

La date des élections pour le renouvellement général des comités sociaux territoriaux est fixée par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales.

La durée du mandat des instances est réduite ou prorogée en conséquence.

Sauf en cas de renouvellement anticipé, la date de ces élections est rendue publique six mois au moins avant l'expiration du mandat en cours.

En cas d'élection intervenant hors du renouvellement général, la date d'élection est fixée par l'autorité auprès de laquelle le comité est institué.

### **ELECTION HORS RENOUVELLEMENT GENERAL [Articles 25 et 26]**

En cas de dépassement du seuil de 50 agents, l'élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale, après consultation des organisations syndicales représentées au comité social territorial ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985 susvisé. L'autorité territoriale informe avant le 15 janvier le centre de gestion de l'effectif des agents.

### **DOUBLEMENT DES EFFECTIFS [Articles 27 et 28]**

Lorsque, au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un comité social territorial déjà créé atteint au moins le double de celui constaté lors des dernières élections, une nouvelle élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale.

Dans le cas où la situation est consécutive à un transfert de personnel résultant d'un transfert de compétences, les conditions de durée d'exercice des fonctions pour être électeur ou éligible s'apprécient, pour les agents transférés, en assimilant les services qu'ils ont accomplis dans la collectivité publique d'origine à des services accomplis dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil.

## EFFECTIF RETENU [Article 29]

L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité social territorial ainsi que la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel.

L'effectif et cette part sont déterminés au plus tard six mois avant la date du scrutin. Toutefois, si dans les six premiers mois de cette année de référence une modification de l'organisation des services entraîne une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité social territorial, les effectifs et la part respective de femmes et d'hommes sont appréciés et fixés au plus tard quatre mois avant la date du scrutin.

## DETERMINATION DU NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL ET RECUEIL DE L'AVIS DU CST [Article 30]

Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial et le ou les comités sociaux territoriaux de services ou groupes de services de cinquante agents au moins, détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées dans ces instances ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985 susvisé.

Cette délibération peut prévoir le recueil par le comité social territorial et les formations spécialisées de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur tout ou partie des questions sur lesquelles ces instances émettent un avis.

La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité social territorial.

A cette occasion, la collectivité territoriale ou l'établissement employant un effectif inférieur à deux cents agents souhaitant créer une formation spécialisée du comité en délibère et fixe le nombre de ses membres représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Ces délibérations ainsi que la part respective de femmes et d'hommes composant l'effectif pris en compte sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales.

**Point de vigilance syndicale** : Il convient d'être particulièrement attentif à ces délibérations en raison de leur contenu portant sur le nombre de représentants des personnels et le nombre de CST et de FSSSCT de site ou de service.

## LISTES ELECTORALES

### LES ELECTEURS [Article 31]

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité social territorial tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité social territorial.

Ces agents doivent remplir les conditions suivantes:

- Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité territoriale ou de l'établissement;
- Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental;
- Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou, depuis au moins deux mois d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental. Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

## LA LISTE ELECTORALE [Article 32]

La liste électorale est dressée à la diligence de l'autorité territoriale en prenant comme date de référence celle du scrutin.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité soixante jours au moins avant la date fixée pour le scrutin.

A cet effet, mention de la possibilité de consulter la liste électorale et du lieu de cette consultation est affichée dans les locaux administratifs de la collectivité territoriale, de l'établissement ou du centre de gestion.

En outre, dans les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs de la collectivité ou de l'établissement est affiché dans les mêmes conditions.

## AFFICHAGE [Article 33]

Du jour de l'affichage au cinquantième jour précédant la date du scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter à l'autorité territoriale des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale. L'autorité compétente pour dresser la liste électorale statue sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Aucune modification n'est alors admise sauf si un événement postérieur et prenant effet au plus tard la veille du scrutin entraîne, pour un agent, l'acquisition ou la perte de la qualité d'électeur. Dans ce cas, l'inscription ou la radiation est prononcée au plus tard la veille du scrutin, soit à l'initiative de l'autorité territoriale, soit à la demande de l'intéressé, et immédiatement portée à la connaissance du personnel par voie d'affichage.



# CANDIDATURES

## ELIGIBILITE [Article 34]

Sont éligibles au titre d'un comité social territorial les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception:

- Des agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie;
- Des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier;
- Des agents frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L. 6 du code électoral.

**Point de vigilance syndicale** : Les Dgs et Dga ne peuvent être candidats aux élections du personnel.

<https://ugictcgt.fr/juridique-fonction-publique-territoriale-les-dgs-et-dga-ne-peuvent-etre-candidats-aux-elections-du-personnel/>

## PRESENTATION DES CANDIDATURES [Article 35]

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin.

Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales. Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant.

En outre, ces listes doivent comporter un nombre pair de noms. Chaque liste comprend un nombre de femmes et d'hommes correspondant aux parts respectives de femmes et d'hommes représentés au sein du comité social territorial.

Ce nombre est calculé sur l'ensemble des candidats inscrits sur la liste. Lorsque l'application de l'alinéa précédent n'aboutit pas à un nombre entier de candidats à désigner pour chacun des deux sexes, l'organisation syndicale procède indifféremment à l'arrondi à l'entier inférieur ou supérieur.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. L'organisation peut désigner un délégué suppléant.

Chaque liste déposée mentionne les noms, prénoms et sexe de chaque candidat et indique le nombre de femmes et d'hommes. Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste ou à son suppléant.

Lorsque l'autorité territoriale constate que la liste ne satisfait pas aux conditions fixées au I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, elle informe le délégué de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste.

## **IMPOSSIBILITE DE MODIFIER UNE LISTE SAUF EXCEPTION [Article 36]**

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue à l'article précédent. Toutefois, si dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci transmet alors à l'autorité territoriale, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de cinq jours susmentionné, les rectifications nécessaires. Le candidat inéligible est remplacé par un candidat désigné dans le respect des règles définies aux troisième et quatrième alinéas de l'article 35.

A l'occasion de cette désignation, le délégué de liste peut modifier l'ordre de présentation de la liste. A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir et respecte sur le nombre de candidats les parts respectives de femmes et d'hommes telles que définies au troisième alinéa de l'article 35.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, le délai de cinq jours francs, prévu à la première phrase du deuxième alinéa du présent article, ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale, en application des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin. Les listes établies dans les conditions fixées par le présent décret sont affichées dans la collectivité territoriale ou l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement. Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

## **LISTES CONCURRENTES APPARTENANT A UNE MEME FEDERATION OU UNION SYNDICALE [Article 37]**

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'autorité territoriale en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause.

Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires. Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'autorité territoriale informe dans un délai de trois jours francs l'union des syndicats dont les listes se réclament.

Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'autorité territoriale, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent décret. En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions du 2o du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ni se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à une union de syndicats à caractère national.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours francs à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale, en application des dispositions du dernier alinéa du I de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

## **DEROULEMENT DU SCRUTIN**

### **BUREAU(X) DE VOTE [Article 38]**

L'autorité territoriale institue un bureau central de vote et, le cas échéant, des bureaux secondaires. Chaque bureau est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant et comprend un secrétaire désigné par celle-ci et un délégué de chaque liste en présence.

Chacune de ces listes peut en outre désigner un délégué suppléant appelé à remplacer le délégué qui aurait un empêchement. Dans le cas où une liste ne désigne pas le délégué pour un bureau, celui-ci est valablement composé sans ce délégué. Le représentant de l'autorité territoriale à un bureau secondaire de vote et le secrétaire de ce bureau peuvent être désignés parmi des agents appartenant à une administration de l'Etat, sous réserve de l'accord de cette dernière.

### **LIEUX ET HORAIRES DE VOTE [Article 39]**

Il est procédé aux opérations de vote dans les locaux administratifs pendant les heures de service. Le scrutin doit être ouvert sans interruption pendant six heures au moins. Le vote a lieu en personne et au scrutin secret dans les conditions prévues par les articles L. 60 à L. 64 du code électoral.

La distribution ou la diffusion de documents de propagande électorale sont interdites le jour du scrutin. Il peut être recouru au vote électronique selon des modalités définies par le décret du 9 juillet 2014 susvisé.

La décision de recourir au vote électronique est prise par l'autorité territoriale de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial, après avis du comité social territorial compétent.

### **BULLETINS DE VOTE ET VOTE ELECTRONIQUE [Article 39]**

Il peut être recouru au vote électronique selon des modalités définies par le décret du 9 juillet 2014. La décision de recourir au vote électronique est prise par l'autorité territoriale de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial, après avis du comité social territorial compétent.

**Point de vigilance syndicale** : le vote électronique, qui n’existait que de manière très marginale en 2014, a été en 2018, utilisé pour 143 CT sur 4 056, concernant ainsi 11,75 % des inscrits. Au vu de l’investissement nécessaire, cela a été le cas de collectivités ou établissements de taille plutôt importante : 33 conseils départementaux, 17 Sdis, 4 régions, 3 métropoles et 8 centres de gestion. Pour les élections de 2022, la DGCL a confirmé qu’il n’y avait pas d’obligation pour le vote électronique mais une option possible.



## MODELE DE BULLETINS [Article 40]

L’autorité territoriale fixe le modèle des bulletins de vote et des enveloppes. Les bulletins de vote indiquent le nom de l’organisation syndicale ou des organisations syndicales qui présentent les candidats, ainsi que, le cas échéant, l’appartenance de l’organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national. Les bulletins de vote font apparaître l’ordre de présentation des candidats.

## CHARGE FINANCIERE DES BULLETINS ET ENVELOPPE [Article 41]

La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place ainsi que l’acheminement des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance sont assumées par la collectivité territoriale ou l’établissement public.

## VOTE POUR UNE LISTE COMPLETE [Article 42]

Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste complète sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l’ordre de présentation des candidats. Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de l’une de ces conditions.

## VOTE PAR CORRESPONDANCE [Article 41 et 43, 44, 46]

Les agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité territoriale ou un établissement public employant moins de cinquante agents votent par correspondance.

Le président du centre peut décider, après consultation des organisations syndicales représentatives que, les électeurs exerçant leurs fonctions au siège d’un centre de gestion votent également par correspondance.

Les agents autres que ceux mentionnés aux deux alinéas précédents votent directement à l’urne, sauf s’il a été décidé de recourir au vote par correspondance.

Dans ce dernier cas, votent également par correspondance:

- Les agents qui n’exercent par leurs fonctions au siège d’un bureau de vote;
- Les agents qui bénéficient d’un congé parental ou de présence parentale;
- Les fonctionnaires qui bénéficient d’un congé pour invalidité temporaire imputable au service au titre de l’article 21 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, de l’un des congés accordés au titre de l’article 57 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ainsi que les agents non titulaires qui bénéficient

d'un congé rémunéré accordé au titre du premier alinéa du 1o et des 7o et 11o de l'article 57 de la même loi ou du décret du 15 février 1988 susvisé;

- Les agents qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence accordée au titre de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ou d'une décharge de service au titre de l'activité syndicale; Les agents qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin; Les agents qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins trente jours avant la date des élections.

Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au vingt-cinquième jour précédant le jour du scrutin.

## **DEPOUILLEMENT (Article 45)**

Pour l'ensemble des agents qui votent par correspondance, les bulletins de vote et les enveloppes nécessaires sont transmis par l'autorité territoriale aux agents intéressés au plus tard le dixième jour précédant la date fixée pour l'élection.

Chaque bulletin est mis sous double enveloppe.

L'enveloppe intérieure ne doit comporter ni mention ni signe distinctif; l'enveloppe extérieure doit porter la mention: «Elections au comité social territorial de...», l'adresse du bureau central de vote, les nom et prénom de l'électeur, la mention de la collectivité territoriale ou de l'établissement qui l'emploie si le comité social territorial est placé auprès d'un centre de gestion, et sa signature.

L'ensemble est adressé par voie postale et doit parvenir au bureau central de vote avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin. Les bulletins arrivés après cette heure limite ne sont pas pris en compte pour le dépouillement.

## **DECOMPTE DES VOTES EXPRIMES [Article 47]**

Le dépouillement des bulletins est assuré par le ou les bureaux de vote. Lorsque des bureaux de vote secondaires ont été institués, ils transmettent les résultats au bureau central.

Le vote par correspondance est dépouillé par le bureau central de vote. Chaque bureau de vote procède au recensement et au dépouillement du suffrage dès la clôture du scrutin. Les votes par correspondance sont dépouillés en même temps que les votes directs après qu'il a été procédé à leur recensement.

Le président du centre de gestion peut, après consultation des organisations syndicales ayant présenté une liste, fixer par arrêté une heure de début des opérations de recensement des votes par correspondance, par émargement sur les listes électorales du comité social territorial placé auprès de ce centre, antérieure à l'heure de clôture du scrutin le jour de ce scrutin.

Cet arrêté intervient au plus tard le dixième jour précédant la date du scrutin. Un exemplaire en est adressé immédiatement à chaque délégué de liste.

En cas de pluralité des bureaux de vote, un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé dans chaque bureau par les membres du bureau.

Un exemplaire du procès-verbal est affiché, un autre exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau central de vote.

## **DESIGNATION DES TITULAIRES [Article 48]**

La désignation des membres titulaires du comité social territorial est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne. Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

## **ATTRIBUTION DE SUPPLEANTS [Article 49]**

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats.

Les sièges éventuellement restants ne sont attribués à aucune liste.

## **SIEGES NON POURVUS [Article 50]**

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite par tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur au comité social territorial peut y assister. Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant.

Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort. Si les agents désignés par le sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités territoriales ou des établissements dont relève le personnel.

## **PV RECAPITULATIF [article 51]**

Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats.

Le procès-verbal mentionne notamment le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence. Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat.

En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés, déterminée conformément au dernier alinéa de l'article 47.

Un exemplaire du procès-verbal est immédiatement adressé au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste. En outre, le centre de gestion informe du résultat des élections les collectivités territoriales et établissements affiliés au centre et comptant moins de cinquante agents. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet communique dans les meilleurs délais un tableau récapitulatif départemental mentionnant notamment le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

## CONTESTATION [Article 52]

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Le président du bureau central statue dans les quarante-huit heures. Il motive sa décision. Il en adresse immédiatement copie au préfet.



# MODULE 9

## ATTRIBUTIONS DU CST [Articles 53 à 80]

### ATTRIBUTION DU CST HORS FS

#### PROGRAMMATION DES TRAVAUX [Article 53]

Le comité social territorial débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Point de vigilance syndicale : ce débat est l'occasion pour les syndicats de proposer l'autosaisine du CST sur divers sujets considérés comme des priorités syndicales.

#### CONSULTATION DU CST ET DEBATS EN CST [Articles 54 et 55]

Le comité social territorial est consulté sur :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services; Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, dans les conditions fixées au chapitre II du titre Ier du décret du 29 novembre 2019 ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire;
- Le rapport social unique dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020 ;
- Les plans de formations prévus à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1o du présent article;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

**Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du comité social territorial, le comité social territorial met en œuvre les compétences santé, de sécurité et de conditions de travail.**



Le comité social territorial débat chaque année sur:

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles;
- L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique;
- La création des emplois à temps non complet;
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail;
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE;
- Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B;
- Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents;
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage;
- Le bilan annuel du plan de formation;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap; Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

## **LES CST DE SERVICE OU DE SITE ET CST COMMUNS [Articles 56]**

Les comités sociaux territoriaux de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

Le comité social territorial peut se saisir de toute question relevant de la compétence des comités sociaux de service ou de groupe de services.

Les comités sociaux territoriaux communs créés conformément au deuxième alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont seuls compétents pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels ils sont créés.

## **ATTRIBUTION DE LA FS**

### **CHAMP DE COMPETENCES [Article 57]**

Chaque formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard du personnel du ou des services de son champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

### **CONSULTATION DE LA FS [Article 58]**

La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

### **INFORMATION DE LA FS [Article 59]**

La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

## **PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET AMELIORATIONS DES CONDITIONS DE TRAVAIL [Article 60]**

La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-1 du décret du 10 juin 1985.

### **ANALYSE DES RISQUES ET DROIT D'INITIATIVE [Article 61]**

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.

Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

### **REGISTRE SPECIAL [Article 62]**

Le registre spécial mentionné à l'article 68 est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition:

- Des membres de la formation spécialisée compétente et de tout agent qui est intervenu en application de cet article;
- De l'inspection du travail;
- De l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

### **INSTALLATIONS SOUMISES A AUTORISATIONS [Article 63]**

Dans les collectivités territoriales ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 5121 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et à l'article L. 415-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée par l'autorité territoriale, conformément à l'article R. 2312-24 du code du travail.

**Point de vigilance syndicale** : les syndicats ont-ils connaissance de la liste des installations de ce type ?

### **VISITE DE SERVICE [Article 64]**

Les membres de la formation spécialisée procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel, membres de la formation.

Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive ou son représentant au sein de l'équipe pluridisciplinaire, de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les missions accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée. La délégation de la formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

## **REUNION DE LA FS EN CAS D'ACCIDENT GRAVE ET DROIT D'ENQUETE [Article 65]**

La formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves.

Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens de l'article 6 du décret du 10 juin 1985 .



Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant au sein de la collectivité ou de l'établissement et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée.

Le médecin du service de médecine préventive, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent participer à la délégation. La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

## **DEMANDE D'AUDITION OU D'OBSERVATION [Article 66]**

La formation spécialisée peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ses observations.

## **APPEL A EXPERT CERTIFIE EN FS [Article 67]**

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail:

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92.

La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée.

Cette décision est communiquée sans délai à la formation spécialisée instituée au sein du comité social territorial. Le délai pour mener une expertise ne peut excéder un mois.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure prévue à l'article 68 est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

## **CONSTATATIONS PAR UN MEMBRE DE LA FS [Article 68]**

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

L'autorité territoriale procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Elle informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité territoriale arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention du ou des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux deux précédents alinéas du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, à la formation spécialisée et à l'agent mentionné à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 .

Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant:

- Les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au second alinéa du présent article;
- Les mesures prises à la suite de l'avis émis par la formation spécialisée réunie en urgence;
- Les mesures prises au vu du rapport;
- Les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse à la formation spécialisée ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 .

## CONSULTATIONS DE LA FS [Articles 69, 70 et 71]

La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions, autres que celles mentionnées à l'article 54, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le président, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, peut décider, en cours de séance, de soumettre au vote toute question ou partie de ces questions autre que celles pour lesquelles l'ordre du jour le prévoit.

La formation spécialisée est consultée:

- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail;
- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

## PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION [Article 72]

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 74 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.



Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

## **RSU [Article 73]**

La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

# **ARTICULATION DES COMPETENCES EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL**

## **LA FS ANALYSE LES RISQUES PROFESSIONNELS [Article 76]**

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

## **LA FS CONTRIBUE A LA PREVENTION [Article 77]**

La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

## **POUVOIR DU PRESIDENT [Article 78]**

Le président du comité social territorial, de sa propre initiative ou à celle de la majorité des membres représentants du personnel, peut demander à ce que les agents mentionnés à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 ou le médecin du service de médecine préventive compétents pour le service soient entendus sur les projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ou sur les points inscrits à l'ordre du jour des réunions organisées en application de l'article 77.

## **PRIMAUTE DES FS DE SITE OU DE SERVICE SUR LA FS [Articles 79 et 80]**

Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées. Chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du comité social territorial auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance.

**Point de vigilance syndicale** : face à la primauté des FS de site ou de service sur les FS plénières, il convient d'être attentif aux créations des FS de site ou de service.

# Module 10

## FONCTIONNEMENT DES CST [articles 81 à 100]

### SECRETARIAT DU CST [Article 81]

Le secrétariat de séance des comités sociaux territoriaux est assuré par un représentant de l'autorité territoriale.

Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire. Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances. Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

### SECRETAIRE DE LA FS [Article 81]

Le secrétaire de la ou les formations spécialisées est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

Un agent, désigné par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le comité, assiste aux réunions de la formation spécialisée, sans participer aux débats, et en assure le secrétariat administratif.

Après chaque réunion de la formation spécialisée, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois à ses membres. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la formation spécialisée lors de la séance suivante.

**Point de vigilance syndicale** : la détention de la fonction de secrétaire de la FS est stratégique. Le secrétaire est notamment impliqué dans la fixation des ODJ

### REUNION EN FORMAT NUMERIQUE [Article 82]

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de séance tout au long de celle-ci, afin que:

- N'assistent que les personnes habilitées à l'être dans le cadre du présent décret. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers;
- Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités fixées au I, lorsque le comité doit être consulté, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique.

Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.



Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

## **CONGE POUR MATERNITE D'UN-E REPRESENTANT DU PERSONNEL [Article 83]**

Lorsqu'un représentant du personnel bénéficie d'un congé pour maternité ou pour adoption, il est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités prévues aux quatre derniers alinéas de l'article 18.

## **REGLEMENT INTERIEUR [Article 84]**

Le président arrête, après avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée du comité et de la formation spécialisée de site ou de service qui lui sont rattachées lorsque ces formations spécialisées existent, le règlement intérieur du comité. Ce règlement est transmis, lorsque le comité est créé auprès d'un centre de gestion, aux autorités territoriales employant moins de cinquante agents.

Point de vigilance syndicale : Intégrer dans le RI, les CST de site ou de service.

## **REGULARITE DES REUNIONS ET MODALITES DE CONVOCATION DU CST [Article 85]**

Chaque comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du comité et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le comité tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

## **REGULARITE DES REUNIONS ET MODALITES DE CONVOCATION DE LA FS [Article 85]**

Les formations spécialisées se réunissent au moins trois fois par an.

Si la formation spécialisée n'a pas été réunie sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires dans les conditions prévues au premier alinéa. Sur demande de l'agent chargé des fonctions d'inspection, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande.

L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la formation spécialisée.

En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

## **ORDRE DU JOUR DU CST ET DE LA FS [Article 86]**

L'acte portant convocation du comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance.

Les questions entrant dans la compétence des comités sociaux territoriaux dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour.

Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres du comité.

Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est adressé aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance par tout moyen, notamment par courrier électronique. Ce délai peut être ramené à huit jours en cas d'urgence.

En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance. Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Le président du comité social territorial peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Le médecin du service de médecine préventive et les agents mentionnés à l'article 4 du décret du 10 juin 1985 assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée. Les agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

**Points de vigilance syndicale :**

- La place du secrétaire de la FS dans l'élaboration de l'ordre du jour ;
- La communication des pièces ;
- La participation des suppléants ;
- La possibilité de recourir à des experts.

**QUORUM [Article 87]**

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente.

En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans un collège ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

**REMPLACEMENT DU TITULAIRE PAR UN SUPPLEANT [Article 88]**

Tout représentant titulaire du personnel au sein du comité social territorial qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant suppléant élu sur la même liste de candidats ou désigné par la même organisation syndicale ou, lorsqu'il s'agit d'un représentant tiré au sort, par un représentant suppléant tiré au sort.

Tout représentant titulaire du personnel au sein de la formation spécialisée qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par un représentant du personnel suppléant appartenant à la même organisation syndicale.

Tout représentant titulaire d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public au sein d'une de ces instances qui se trouve empêché de prendre part à une séance peut se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants appartenant au même collège.

**DROIT DE VOTE [Article 89]**

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre.

Les représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ne participent pas au vote sauf lorsqu'une délibération de la collectivité ou de l'établissement a, en application du deuxième alinéa de l'article 30, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour.

Les experts, les personnalités qualifiées, le médecin du service de médecine préventive, les agents mentionnés à l'article 4 du décret du 10 juin 1985 et l'agent chargé d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ne participent pas au vote. Lors de chaque réunion, le président est assisté en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du comité.

## AVIS DU COMITE [Article 90]

L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix, l'avis du comité social territorial est réputé avoir été donné.

Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, chaque collègue émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative.



En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

**Point de vigilance syndicale :** Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, le vote est comptabilisé séparément par collège : le collège employeur – le collège personnels ; comme c'est le cas au CSFPT.

## REXAMEN D'UNE DELIBERATION AYANT RECU UN VOTE DEFAVORABLE [Article 91]

Lorsqu'une question, soumise au comité en application de l'article 54 et dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable du comité, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

La nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours au moins aux membres du comité. Le comité siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

**Point de vigilance syndicale :** Dans un tel cas extrêmement rare, le CST est reconvoqué pour un second examen ; Une telle procédure existe également cas au CSFPT.

## CARACTERE NON PUBLIC DES SEANCES [Article 92]

Les séances ne sont pas publiques.

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux des comités sociaux territoriaux sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

**Point de vigilance syndicale :** La délégation CGT au CSFPT a tenté de réduire cette obligation de discrétion. En effet, certains employeurs territoriaux l'utilisent pour tenter d'empêcher les syndicats de diffuser aux personnels les documents soumis au CT.

## PUBLICITE DES AVIS DU CST SUIVI DES AVIS DU CST [Article 93]

Les avis émis par les comités sociaux territoriaux sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans la ou les collectivités territoriales ou établissements intéressés.

Les comités sociaux territoriaux doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

## DROIT D'ACCES [Article 94]

Toutes facilités doivent être données aux membres du CST et de la FS, ainsi que des CST FS de site ou de service.

Lorsque les membres de la formation spécialisée ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée procèdent à la visite des services, ils bénéficient de toutes facilités notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ladite formation spécialisée.



Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

## ASA CST [Article 95]

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du troisième alinéa de l'article 86 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation.

La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

## ASA FS [Article 96]

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient, pour l'exercice de leurs missions mentionnées au chapitre II du titre III, d'un annuel d'autorisations d'absence fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers.

La liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux territoriaux qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées.

L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

**Point de vigilance syndicale** : tout autant que l'argent, le temps syndical est le nerf de la guerre.

## ASA ENQUETE [Article 97]

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en existe pas, du comité social territorial, réalisant les enquêtes prévues à l'article 65 et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

Les temps de trajets afférents aux visites prévues à l'article 64 font également l'objet d'autorisations d'absence.

## FORMATION DES MEMBRES DU CST ET DU DE LA FS [Article 98]

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat.

Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Elle est organisée dans les conditions définies par le décret du 26 décembre 2007.

Le contenu de cette formation répond à l'objet défini aux articles R. 23159 et R. 2315-11 du code du travail.

**Elle est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 23158 du code du travail, soit par un des organismes figurant sur la liste arrêtée en application de l'article 1er du décret du 22 mai 1985 , soit par le Centre national de la fonction publique territoriale selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi du 12 juillet 1984.**

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

**Pour deux des cinq jours de formation, les représentants du personnel membres des formations spécialisées ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, membres du comité social territorial bénéficiant du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7o bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 dans les conditions prévues au III du présent article.**

Les représentants du personnel, membres du comité, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de la formation mentionnée au premier alinéa pour une durée de trois jours au cours de leur mandat. Par dérogation, le sixième alinéa du I ne leur est pas applicable. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Le congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu au 7o bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ne peut être accordé que pour suivre une formation prévue au I et dans les conditions qu'il prévoit, sous réserve des présentes dispositions.

Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa du I, l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation.

La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent.

Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.



Formation sur le CST organisée par la CSD 68 à Mulhouse en décembre 2021.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions prévues à l'article R. 2315-21 du code du travail.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

**Point de vigilance syndicale** : ces formations sont essentielles. Elles peuvent pour partie être effectuées au sein de la CGT !

## INDEMNISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT [Article 99]

Les membres des comités sociaux territoriaux et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités.

Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

## HOMOLOGIE CST – FS [Article 100]

Les dispositions des articles 82, 83, 86, 87, 88, 89 et 90 applicables aux comités sociaux territoriaux s'appliquent également aux formations spécialisées.

En d'autres termes, les règles fixées aux articles 82, 83, 86, 87, 88, 89 et 90 relativement aux CST s'appliquent également aux FS.



# **MODULE 11**

## **DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ANNULATION ELECTIONS [Article 101]**

Lorsque les élections des représentants du personnel d'un comité social territorial ont fait l'objet d'une annulation contentieuse ou lorsque, en raison d'un cas de force majeure, ces élections n'ont pu être organisées aux dates fixées par l'arrêté mentionné à l'article 25, la collectivité territoriale ou l'établissement concerné procède aux élections, selon les modalités définies par les dispositions du titre II. Toutefois, l'autorité territoriale fixe la date de ces élections après consultation des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985. Le mandat des représentants du personnel issus de ces élections prend fin lors du prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux.

### **ABROGATION DU DECRET RELATIF AU CT [Article 102]**

Le décret no 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics est abrogé.

### **EXTENSION DES ASA AU TITRE DE L'ARTICLE 18 [Article 103]**

Les ASA prévue par l'article 18 du décret du 3 avril 1985 sont élargies à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours, à la Commission consultative des polices municipales, aux conseils d'administration des organismes de retraite, aux organismes de sécurité sociale et des mutuelles, ou de toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique territoriale est requise par un texte législatif ou réglementaire.

### **MODIFICATION DU DECRET DU 10 JUIN 1985 [Article 104]**

Le décret du 10 juin 1985 est modifié. Le terme CST se substitue à celui de Comité technique et celui de FS à celui de CHSCT.

### **SUBSTITUTION DE CST ET FS A CHSCT ET CT DANS L'ENSEMBLE DU CORPUS JURIDIQUE DE LA FPT [Article 105]**

Le terme CST se substitue à celui de Comité technique et celui de FS à celui de CHSCT.

### **DATE D'EFFECTIVITE [Article 106]**

Les dispositions des titres Ier et II du décret CST entrent en vigueur au renouvellement général des instances de la fonction publique territoriale, en décembre 2022. Les dispositions des titres III et IV, à l'exception des articles 82 et 83, ainsi que celles des articles 101, 102, 104 et 105 entrent en vigueur le 1er janvier 2023. Jusqu'au prochain renouvellement général des instances de la fonction publique, les dispositions des articles 82 et 83 s'appliquent aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

## NOTES ET QUESTIONS SUITE A LA LECTURE DU DECRET CST

# DICTIONNAIRE ET INDEX DU CST

Dictionnaire du CST

Cartographie du CST

Index du CST

**La loi DUSSOPT est animé par « *une volonté de casser les résistances : encore présentes dans notre pays lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt général et la justice sociale* », la Sénatrice Christine Prunaud (PCF).**



# DICTIONNAIRE DU CST

## **AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA) DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS MEMBRES DU CST [Article 95]**

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du troisième alinéa de l'article 86 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

## **AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA) DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS MEMBRES DE LA FS [Article 96]**

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en n'existe pas, membres des comités sociaux territoriaux bénéficient, pour l'exercice de leurs missions mentionnées au chapitre II du titre III, d'un annuel d'autorisations d'absence fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers. La liste des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'en existe pas, des comités sociaux territoriaux qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté de l'autorité territoriale, après avis du comité social territorial.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.

L'autorité territoriale peut déterminer par arrêté un barème de conversion en heures de ce contingent annuel d'autorisations d'absence pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées ou, lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée, des comités sociaux territoriaux.

Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

## **AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA) DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS MEMBRES DE LA FS POUR ENQUETE [Article 97]**

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, lorsqu'il n'en existe pas, du comité social territorial, réalisant les enquêtes prévues à l'article 65 et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives. Les temps de trajets afférents aux visites prévues à l'article 64 font également l'objet d'autorisations d'absence.

## **AUTORISATION SPECIALE D'ABSENCE (ASA) AU TITRE DE L'ARTICLE 18 PERIMETRE ETENDU [Article 103]**

Les ASA prévues par l'article 18 du décret du 3 avril 1985 sont élargies à la Conférence nationale des services d'incendie et de secours, à la Commission consultative des polices municipales, aux conseils d'administration des organismes de retraite, aux organismes de sécurité sociale et des mutuelles, ou de toute autre instance nationale ou locale pour laquelle la présence des représentants du personnel de la fonction publique territoriale est requise par un texte législatif ou réglementaire.

### **AVIS DU CST ET DE SES INSTANCES [Articles 30, 90 et 91]**

Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial et le ou les comités sociaux territoriaux de services ou groupes de services de cinquante agents au moins, détermine le nombre de représentants du personnel.

Cette délibération peut prévoir le recueil par le comité social territorial et les formations spécialisées de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur tout ou partie des questions sur lesquelles ces instances émettent un avis. La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité social territorial.

Ces délibérations ainsi que la part respective de femmes et d'hommes composant l'effectif pris en compte sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales.

L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix, l'avis du comité social territorial est réputé avoir été donné.

Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Lorsqu'une question, soumise au comité en application de l'article 54 et dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable du comité, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

La nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours au moins aux membres du comité. Le comité siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

### **ANALYSE LES RISQUES PROFESSIONNELS PAR LA FS ET PREVENTION [Articles 76 et 77]**

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail.

La formation spécialisée contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

### **CONSULTATION DU CST ET DEBATS EN CST [Articles 54 et 55]**

Le comité social territorial est consulté sur:

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services; Les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels, dans les conditions fixées au chapitre II du titre Ier du décret du 29 novembre 2019 ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents;
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire;
- Le rapport social unique dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020 ;

- Les plans de formations prévus à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service mentionné au 1o du présent article;
- Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Lorsqu'aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du comité social territorial, le comité social territorial met en œuvre les compétences mentionnées au chapitre II du présent titre.

Le comité social territorial débat chaque année sur:

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles;
- L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique;
- La création des emplois à temps non complet;
- Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail;
- Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE;
- Le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B;
- Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents;
- Le bilan annuel relatif à l'apprentissage;
- Le bilan annuel du plan de formation;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap; Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus;
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

### **CONSULTATION ET INFORMATION DE LA FS [Articles 59 69, 70, 71 et 73]**

La formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La formation spécialisée est informée des visites et de toutes les observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ainsi que des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

La formation spécialisée du comité est consultée sur les questions, relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

Elle est notamment consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Le président, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, peut décider, en cours de séance, de soumettre au vote toute question ou partie de ces questions autre que celles pour lesquelles l'ordre du jour le prévoit.

La formation spécialisée est consultée:

- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail;
- Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- La formation spécialisée est consultée sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

### **CONSTATATIONS PAR UN MEMBRE DE LA FS [Article 68]**

Tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'autorité territoriale ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

L'autorité territoriale procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Elle informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité territoriale arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention du ou des agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. Peuvent être sollicités, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux deux précédents alinéas du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, à la formation spécialisée et à l'agent mentionné à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 . Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant:

- Les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au second alinéa du présent article;
- Les mesures prises à la suite de l'avis émis par la formation spécialisée réunie en urgence;
- Les mesures prises au vu du rapport;
- Les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse à la formation spécialisée ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5 du décret du 10 juin 1985 .

### **CST DE SERVICE OU DE SITE ET CST COMMUNS [Articles 56]**

Les comités sociaux territoriaux de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés. Le comité social territorial peut se saisir de toute question relevant de la compétence des comités sociaux de service ou de groupe de services. Les comités sociaux territoriaux communs créés conformément au deuxième alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 précitée sont seuls compétents pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels ils sont créés.

### **DELAI D'UN MOIS POUR DESIGNER LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL EN FS [Article 23]**

Les organisations syndicales disposent d'un délai d'un mois à compter de la proclamation des résultats pour transmettre la liste des agents désignés par leurs soins pour participer au FFSSCT qu'elles soient plénières de site ou de service. Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas désigné, dans un délai d'un mois, tout ou partie des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée sur le ou les sièges auxquels elle a droit, l'autorité territoriale procède à un tirage au sort pour les sièges non pourvus.

### **DETERMINATION DU NOMBRE DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL [Article 30]**

Au moins six mois avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité social territorial et le ou les comités sociaux territoriaux de services ou groupes de services de cinquante agents au moins, détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées dans ces instances ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret du 3 avril 1985. La collectivité territoriale ou l'établissement employant un effectif inférieur à deux cents agents souhaitant créer une formation spécialisée du comité en délibère et fixe le nombre de ses membres représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel. Ces délibérations ainsi que la part respective de femmes et d'hommes composant l'effectif pris en compte sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales.

### **DEMANDE D'AUDITION OU D'OBSERVATION [Article 66]**

La formation spécialisée peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ses observations.

### **DESIGNATION DES CST DE SITE OU DE SERVICE [Article 19]**

Pour les comités sociaux territoriaux de service ou de groupe de services, la désignation des représentants titulaires et suppléants peut, sur décision de l'autorité territoriale, être arrêtée par dépouillement, au niveau du service ou du groupe de services concerné dans le périmètre du comité social territorial concerné, de résultats d'élections pour les comités sociaux territoriaux généraux. La répartition des sièges se fait ensuite selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

### **DISSOLUTION D'UN CST [Article 3]**

Lorsque l'effectif d'une collectivité territoriale ou d'un établissement devient inférieur à cinquante agents, le comité social territorial reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux. Toutefois, lorsque l'effectif des agents est réduit à moins de trente, ou que le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à trois, l'organe délibérant peut dissoudre le comité social territorial après consultation des organisations syndicales siégeant à ce comité social territorial. En cas de dissolution du comité social territorial d'une collectivité ou d'un établissement affilié, le comité social territorial placé auprès du centre de gestion devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.

### **DOUBLEMENT DU NOMBRE DE SUPPLEANTS REPRESENTANTS DES PERSONNELS EN FS [Article 16]**

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires. Toutefois, lorsque le bon fonctionnement de la formation spécialisée le justifie, l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public peut décider, après avis du comité social territorial, que chaque titulaire dispose de deux suppléants.

### **DROIT D'ACCES [Article 94]**

Toutes facilités doivent être données aux membres du CST et de la FS, ainsi que des CST et FS de site ou de service. Lorsque les membres de la formation spécialisée ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée procèdent à la visite des services, ils bénéficient de toutes facilités et notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ladite formation spécialisée. Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

### **EXPERT CERTIFIE EN FS [Article 67]**

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail:

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92. La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai à la formation spécialisée instituée au sein du comité social territorial. Le délai pour mener une expertise ne peut excéder un mois. En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure prévue à l'article 68 est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

### **EXPERTS ET PERSONNES QUALIFIEES [Article 86]**

Le président du comité social territorial peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

### **FORMATION DES MEMBRES DU CST ET DU DE LA FS [Article 98]**

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Elle est organisée dans les conditions définies par le décret du 26 décembre 2007 .

Le contenu de cette formation répond à l'objet défini aux articles R. 23159 et R. 2315-11 du code du travail.

**Elle est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 23158 du code du travail, soit par un des organismes figurant sur la liste arrêtée en application de l'article 1er du décret du 22 mai 1985 , soit par le Centre national de la fonction publique territoriale selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi du 12 juillet 1984 .**

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par la réglementation applicable aux frais de déplacement des agents des collectivités territoriales.

**Pour deux des cinq jours de formation, les représentants du personnel membres des formations spécialisées ou lorsque celles-ci n'ont pas été créées, membres du comité social territorial bénéficient du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7o bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 dans les conditions prévues au III du présent article.**

Les représentants du personnel, membres du comité, qui ne siègent pas en formation spécialisée, bénéficient de la formation mentionnée au premier alinéa pour une durée de trois jours au cours de leur mandat. Par dérogation, le sixième alinéa du I ne leur est pas applicable. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Le congé pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail prévu au 7o bis de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 ne peut être accordé que pour suivre une formation prévue au I et dans les conditions qu'il prévoit, sous réserve des présentes dispositions.

Ce congé, d'une durée maximale de deux jours ouvrables, peut être utilisé en deux fois.

L'agent choisit la formation et, parmi les organismes visés au quatrième alinéa du I, l'organisme de formation.

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent. Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent. Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la commission administrative paritaire au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions.

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions prévues à l'article R. 2315-21 du code du travail.

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité. En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge en application de l'alinéa précédent.

### **FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 AGENTS POUR LA CREATION D'UN CST [Article 2]**

Un comité social territorial est mis en place en cas de franchissement du seuil de 50 agents au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général.

### **INSTALLATIONS SOUMISES A AUTORISATIONS [Article 63]**

Dans les collectivités territoriales ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 5121 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et à l'article L. 415-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée par l'autorité territoriale, conformément à l'article R. 2312-24 du code du travail.

### **MODALITES DE CONVOCATION DU CST [Article 85]**

Chaque comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du comité et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le comité tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

### **MODALITES DE CONVOCATION DE LA FS [Article 85]**

Les formations spécialisées se réunissent au moins trois fois par an (Remettre dans FS).

Si la formation spécialisée n'a pas été réunie sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires dans les conditions prévues au premier alinéa. Sur demande de l'agent chargé des fonctions d'inspection, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande.

L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres de la formation spécialisée.

En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'agent chargé des fonctions d'inspection saisit l'inspecteur du travail.

### **NOMBRE DE TITULAIRES REPRESENTANTS DES PERSONNELS EN CST [Article 4]**

Selon l'effectif des agents relevant du comité social territorial, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé dans les limites suivantes:

- De 50 à 199 agents : trois à cinq représentants;
- De 200 à 999 agents : quatre à six représentants;
- De 1000 à 1999 agents : cinq à huit représentants;
- 2000 et plus : sept à quinze représentants.

Ce nombre est fixé pour la durée du mandat du comité au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection.

### **NOMBRE DE TITULAIRES REPRESENTANTS DES PERSONNELS EN CST [Article 5]**

Les membres suppléants des comités sociaux territoriaux sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

### **ORDRE DU JOUR DU CST ET DE LA FS [Article 86]**

L'acte portant convocation du comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance.

Les questions entrant dans la compétence des comités sociaux territoriaux dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour.

Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour envoyé aux membres du comité.

Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

L'ordre du jour est adressé aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance par tout moyen, notamment par courrier électronique. Ce délai peut être ramené à huit jours en cas d'urgence.

En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance. Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Le président du comité social territorial peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Le médecin du service de médecine préventive et les agents mentionnés à l'article 4 du décret du 10 juin 1985 assistent de plein droit aux réunions de la formation spécialisée. Les agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister aux travaux de la formation spécialisée. Ils sont informés des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

### **PRIMAUTE DES FS DE SITE OU DE SERVICE SUR LA FS [Articles 79 et 80]**

Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées. Chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du comité social territorial auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance.

### **PROGRAMMATION DES TRAVAUX [Article 53]**

Le comité social territorial débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux. Point de vigilance syndicale : ce débat est l'occasion pour les syndicats de proposer l'auto saisine du CST sur divers sujets considérés comme des priorités.

### **PROGRAMME ANNUEL DE PREVENTION [Article 72]**

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 74 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

### **REGISTRE SPECIAL [Articles 60, 62 et 68]**

La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-1 du décret du 10 juin 1985.

Le registre spécial est tenu, sous la responsabilité de l'autorité territoriale, à la disposition :

- Des membres de la formation spécialisée compétente et de tout agent qui est intervenu en application de cet article;
- De l'inspection du travail;
- De l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par le chef de service y sont également consignées.

### **REPRESENTANTS TITULAIRES DES PERSONNELS EN FS [Article 20]**

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social territorial désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité.

### **REPRESENTANTS SUPPLEANTS DES PERSONNELS EN FS [Article 20]**

Les représentants suppléants que chaque organisation syndicale désigne librement doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité à un comité social territorial au moment de leur désignation. Ils peuvent donc être choisis en dehors des représentants du personnel élus en assemblée plénière du CST.

### **REUNION DE LA FS EN CAS D'ACCIDENT GRAVE ET DROIT D'ENQUETE [Article 65]**

La formation spécialisée compétente est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Elle procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère pro-

fessionnel au sens des 3o et 4o de l'article 6 du décret du 10 juin 1985 . Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant au sein de la collectivité ou de l'établissement et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du service de médecine préventive, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent participer à la délégation. La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

### **REUNION EN FORMAT NUMERIQUE [Article 82]**

En cas d'urgence ou en cas de circonstances exceptionnelles et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de séance tout au long de celle-ci, afin que:

- N'assistent que les personnes habilitées à l'être dans le cadre du présent décret. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers;
- Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités fixées au I, lorsque le comité doit être consulté, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

### **SECRETAIRE DE LA FS [Articles 81 et 86]**

Le secrétaire de la ou les formations spécialisées est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation. Un agent, désigné par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le comité, assiste aux réunions de la formation spécialisée, sans participer aux débats, et en assure le secrétariat administratif. Après chaque réunion de la formation spécialisée, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président, contresigné par le secrétaire et transmis dans le délai d'un mois à ses membres. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation des membres de la formation spécialisée lors de la séance suivante.

Le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

### **SEUIL DE CREATION DU CST [Articles 2 ET 3]**

Est institué un CST dès que l'employeur territorial ou le groupement d'employeurs territoriaux en cas de CST commun emploie 50 agents.

### **TITULAIRES ET SUPPLEANTS EN FS DE SITE OU DE SERVICE [Articles 21 et 22]**

La liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel titulaires et suppléants des formations spécialisées de site et de service ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit sont arrêtés par une décision de l'autorité territoriale auprès de laquelle la formation est constituée dans les conditions suivantes:

Lorsque la formation spécialisée de site ou de service a un périmètre plus restreint que le comité social territorial auquel elle est rattachée, par dépouillement à ce niveau des suffrages recueillis pour la composition du comité social territorial de rattachement;

Dans les autres cas ou lorsque les modalités qui précèdent ne peuvent être mises en œuvre, après une consultation du personnel organisée dans les conditions prévues à l'article 19. Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de la collectivité territoriale ou de l'établissement ou du service de la collectivité ou de l'établissement au titre duquel la formation est instituée. Au moment de leur désignation, ces agents remplissent les conditions d'éligibilité à un comité social territorial.

### **VISITE DE SERVICE [Article 64]**

Les membres de la formation spécialisée procèdent, à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel, membres de la formation. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive ou son représentant au sein de l'équipe pluridisciplinaire, de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée. La délégation de la formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail. Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.



# CARTOGRAPHIE DU CST

## UN COMITE SOCIAL TERRITORIAL OBLIGATOIRE DES 50 AGENTS

### UNE ASSEMBLEE PLENIERE

EXERCE LES  
COMPETENCES DES EX  
COMITES TECHNIQUES

SI MOINS DE 200 AGENTS  
EXERCE LES  
COMPETENCES DES EX  
CHSCT

## UNE FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL OBLIGATOIRE DES 200 AGENTS

### UNE FORMATION SPECIALISEE INTERNE AU CST

EXERCE LES  
COMPETENCES DES EX  
CHSCT

PAS DE SEUIL POUR LES  
SDIS  
CREATION POSSIBLE EN  
DESSOUS DE 200 SI  
JUSTIFICATION

## LA POSSIBILITE DE CREER DES CST DE SITE OU DE SERVICE

### DES CST DE SITE OU DE SERVICE

EXERCE LES  
COMPETENCES DES EX  
COMITES TECHNIQUES  
POUR UN SERVICE OU UN  
SITE

## LA POSSIBILITE DE CREER DES FORMATIONS SPECIALISEES DE SITE OU DE SERVICE

### DES FS DE SITE OU DE SERVICE

EXERCE LES  
COMPETENCES DES EX  
CHSCT POUR UN  
SERVICE OU UN SITE

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE DU CST (ÉQUIVALENT  
DU CT ET DU CHSCT SI MOINS DE 200  
AGENTS, DU CT UNIQUEMENT SI 200 AGENTS  
ET +)

FORMATION  
SPÉCIALISÉE  
SANTÉ,  
SÉCURITÉ ET  
CONDITIONS DE  
TRAVAIL  
(OBLIGATOIRE  
DÈS 200  
AGENTS -  
EQUIVALENT DU  
CHSCT)

CST DE SITE OU  
DE SERVICE

FORMATION  
SPÉCIALISÉE  
SANTÉ,  
SÉCURITÉ ET  
CONDITIONS DE  
TRAVAIL DE  
SITE OU DE  
SERVICE

# INDEX DU CST

- Absence de liste – tirage au sort [Article 24] : Page 26.
- Affichage de la liste électorale [Article 33] : 39.
- Amélioration des conditions de travail [Article 60] : 49.
- Analyse des risques professionnels et prévention [Articles 76 et 77] : 49, 53 et 67
- Attribution des suppléants représentants du personnel en CST [Article 49] : 45.
- Autorisation Spéciale d’Absence [ASA] des représentants du personnel membres du CST [Article 95] : 59 et 66.
- Autorisation Spéciale d’Absence [ASA] des représentants du personnel membres de la FS [Article 96] : 60 et 66.
- Autorisation Spéciale d’Absence [ASA] des représentants du personnel membres pour enquête [Article 97] : 60 et 66.
- Autorisation Spéciale d’Absence [ASA] au titre de l’article 18 – Périmètre étendu [Article 103] : 63 et 68.
- Avis du CST [Articles 30, 90 et 91] : 24, 26, 27, 33, 38, 42, 55, 57, 58, 60, 66, 67 et 71.
- Bureaux de votes [Article 38] : 42.
- Candidature [Article 35] : 40 et 41.
- Caractère non public des réunions du CST et des FS [Article 92] : 59.
- Congé maternité d’un représentant du personnel [Article 83] : 55.
- Congé pour formation syndicale des membres de la FS, voire du CST [Article 98] : 60 et 71.
- Constatation par un membre de la FS [Article 68] :
- Consultation du CST et débats en CST [Articles 54 et 55] : 51 et 69.
- Consultation et information de la FS [Articles, 59, 69, 70, 71 et 73] : 27, 48 et 68.
- CST commun: 15, 30, 48 et 70.
- CST de site ou de service [Article 56] : 14, 16, 19, 35, 55, 70.
- Décompte des votes [Article 47] : 44.
- Délai d’un mois pour désigner les représentants du personnel en FS [Article 23] : 36 et 70
- Demande d’audition ou d’observations [Article 66]: 50 et 70.
- Dépouillement [Article 45] : 40.
- Désignation des CST de site [Article 19] : 35 et 70.
- Désignation des titulaires représentants des personnels [Article 48] : 45.
- Désignation du secrétaire de la FS ou des FS de site ou de service [Article 81]: 54 et 75.
- Détermination du nombre de représentant du personnel [Article 30]: 38 et 70.
- Dissolution d’un CST [Article 3] : 30 et 30.
- Document Unique de Prévention des Risques Professionnels - [Article 69] : 52 et 68.
- Doublement des effectifs [Articles 27 à 28] : 37.
- Doublement du nombre de suppléants représentants les personnels en FS [Article 16] : 26, 33 et 71.
- Droit d’accès [Article 94] : 59 et 71.
- Droit d’enquête [Article 65] : 50, 51, 60 et 66.
- Expert certifié en FS [Article 66] : 50, 51 et 71.

Experts et personnes qualifiées [Article 86] : 56, 58 et 71.

Formation des membres du CST et de la FS [Article 98] : 60 et 71.

Franchissement du seuil [Article 2] : 30 et 72.

Indemnisation des frais de déplacements [Article 99] : 62.

Inéligibilité des DGS et DGA : 40.

Modalités de convocation du CST [Article 85] : 16, 55 et 72.

Modalités de convocation de la FS [Article 86] : 56 et 73.

Renonciation à tout ou partie du contingent d'ASA au profit d'un autre membre de la FS ayant épuisé son contingent de temps [Article 96] : 60 et 66.

Représentants suppléants des personnels en FS [Articles 16 et 20] : 26, 33 et 71.

Réunion de la FS en cas d'accident grave et droit d'enquête [Article 65] : 50 et 74.

Réunion en format numérique [Article 82] : 54 et 74.

Transfert de personnel [Article 27]: 37.

Visite de service [Article 64] : 48, 49, 50, 59, 60, 66, 68 et 71.

Vote par correspondance [Articles 41 et 43, 44, 46] : 43 et 44.

Vote électronique [Articles 38 et 39] : 42, 43 et 55.

# RESSOURCES DOCUMENTAIRES

## CORPUS JURIDIQUE

LOI DU 6 AOUT 2019 (DUSSOPT)

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000038889182/>

DECRET RELATIF AU CST

<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043492190>

## DGCL, FNDCG ET CDG 88

Présentation par la DGCL au CSFPT du projet de décret CST (102020) [Télécharger 025 DGCL Présentation au CSFPT du projet de décret CST](#)

Compte-rendu du Groupe de travail du 16 mars 2021 Préparation des Elections professionnelles de 2022, page 4.

[[https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/cr\\_cggt\\_election\\_du\\_16\\_3\\_2021.pdf](https://ufsecgt.fr/IMG/pdf/cr_cggt_election_du_16_3_2021.pdf)],

Guide LDG de la FNDCG [Télécharger 017 Guide LDG de la FNDCG](#)

ELECTIONS PROFESSIONNELLES : créer un comité social territorial commun

<https://88.cdgplus.fr/ep-2022-creer-un-cst-commun/>

## EXPRESSION CGT

Note de la fédération CGT des Services publics sur le CST [Télécharger 012 Note FDSP CST 09122020](#)

Déclaration de la délégation CGT au CSFPT [Télécharger 024 EXPRESSION DE LA DELEGATION DE LA CGT AU CSFPT](#)

Les LDG (4 pages UFICT Services publics), [Télécharger 003 LDG UFICT SP KL](#)

Brochure Loi Dussopt (UFICT Grand Reims) [Télécharger 001 BROCHURE DUSSOPT KL](#)

Brochure Rupture conventionnelle (UFICT Grand Reims) [Télécharger 002 BROCHURE RUPTURE CONVENTIONNELLE KL](#)

Proposition de règlement des sujétions particulières (UFICT Grand Reims) [Télécharger 004 PROPOSITION-DE-RGLT-DES-SUJETIONS-PARTICULIERES-LIGTH-09032021-1\(3\)](#)

Présentation synthétique du CST – OSFPT [Document synthétique sur le CST](#)



# L'OSFPT

## UNE FPT EN MUTATION PERMANENTE ET PARADIGMATIQUE

Avec l'adoption de Loi Dussopt dite de transformation de la Fonction publique (2019), une véritable rupture paradigmatique est intervenue.

En témoignent les domaines qu'elle impacte : prééminence du contrat, création du contrat de projet, création de la rupture conventionnelle y compris pour les titulaires, , temps de travail, droit de grève, vidage des compétences des CAP en matière d'évolution de carrière, disparition des CHSCT, création de Comités Sociaux Territoriaux, mise en place de lignes directrices de gestion, court-circuitage du CSFPT...

A cela s'ajoutent une réorganisation permanente territoriale entre loi Maptam, Loi Notre, révision des schémas départementaux de coopération intercommunale, la création d'ovnis territoriaux comme la Collectivité européenne d'Alsace. ET bientôt viendra la loi 3 D.

Ces processus sont renforcés par un cadre budgétaire, financier et fiscal qui enserme le mode de production du service public territorial, la qualité, le champ, la proximité et l'accessibilité de celui-ci ; avec des conséquences tant sur la relation aux usagers et les conditions de travail des 2 millions d'agents territoriaux.

Tout cela se produit dans un contexte particulier, celui de la crise sanitaire du Covid qui a vu notamment le développement du télétravail.

### OBSERVER ET COMPRENDRE

Les missions de l'OSFPT sont les suivantes :

1. Observer et comprendre les mutations de la FPT
2. Apporter une expertise selon une méthode académique / scientifique et professionnelle (RH / Managériale).
3. Collecter analyser l'information
4. Etre un espace de production de connaissances
5. Mettre à disposition ses connaissances.

## UN TRAITEMENT SYNDICAL DE L'INFORMATION

L'OSFPT a pour modèle l'Observatoire Social de l'Intercommunalité en Champagne Ardenne (<http://osica.over-blog.com>) construit par des organisations syndicales locales de la CGT (UD 51, UL de Reims, CSD 51, syndicats membres de la CSD).

Il s'agit ainsi à travers un traitement syndical de l'information de nourrir l'activité syndicale.

### FONCTIONNEMENT DE L'OSFPT

Créé à l'initiative de l'UFICT-CGT de la Communauté urbaine du Grand Reims et de la CGT de la Communauté urbaine du Grand Reims, rejoints par des syndicalistes CGT territoriaux de toute la France, l'OSFPT fonctionnait comme un collectif informel de travail autour des orientations définies ci-dessus.

Il est devenu le 4 juin 2021 une association.

L'OSFPT dispose :

- D'une Assemblée générale,
- D'un Conseil d'administration,
- D'un Bureau,
- D'un Conseil scientifique traduisant des partenariats avec des universitaires (chercheurs, jeunes chercheurs (doctorants), étudiants (Master I et II, Licence III)).

Le 4 juin 2021 ont été désignés comme :

- Président, Karim Lakjaâ
- Vice-président, Nicolas Jarosz

### UN BILAN 2021 ENCOURAGEANT

L'OSFPT a mis en place un site internet en juin 2021: [[www.osfpt.org](http://www.osfpt.org)]. Il a été consulté par 1086 visiteurs uniques. Ceux-ci y ont trouvé 60 articles. Sur le site, il est possible de s'abonner gratuitement à toutes les publications de l'OSFPT.

L'OSFPT a participé à plusieurs actions de formation syndicale:

- Sur la loi Dussopt avec les CSD CGT 08, 10, 51, les syndicats CGT du Conseil département 93 (notamment sur les 1607 heures).
- Sur le Comité social territorial avec la CSD 68.



Près de 200 syndiqués et/ou agents territoriaux y ont participé.

Pour chaque action de formation un cahier de formation a été publié.

L'OSFPT a également publié des lettres de veille informationnelles et plusieurs notes sur les directeurs de projets, la formation des managers territoriaux.

Le travail de l'OSFPT a été reconnu en dehors du monde syndical, à travers sa participation au colloque international « Ville et Covid » du CRASC et des articles de la presse territoriale. Nous participerons ainsi au colloque d'Oran du 10 au 12 mai 2022.

## PERSPECTIVES 2022

L'OSFPT va poursuivre ses travaux et actions.

L'année 2022 démarre fortement avec la publication du papier de recherche n°1 reprenant les résultats de l'enquête sur la Covid et la Fonction publique territoriale réalisée pour le colloque international « Ville et Covid » du CRASC.

Elle a suscité en 2022 sur 15 jours seulement, l'équivalent de 30% du total des visites sur notre site internet de 2021.

Elle a donné lieu à plusieurs articles:

- [Article de la gazette des communes sur notre enquête Covid - FPT](#)
- Sur le miroir social: <https://www.miroirsocial.com/participatif/etude-academique-sur-les-effets-du-covid-19-sur-la-fonction-publique-territoriale>
- Sur ID-Cités: [https://www.idcite.com/RH-Doc-Covid-et-Fonction-publique-territoriale-une-enquete-scientifique-de-l-OSFPT\\_a60122.html](https://www.idcite.com/RH-Doc-Covid-et-Fonction-publique-territoriale-une-enquete-scientifique-de-l-OSFPT_a60122.html)

## VOUS AUSSI REJOIGNEZ L'OSFPT

Vous avez apprécié ce cahier de formation, le MOOC, l'étude sur la Covid et la FPT, les informations sur le site.

Vous voulez nous aider et pourquoi participer ?

Alors adhérer à l'OSFPT:

- 5 euros pour les adhésions individuelles
- 10 euros pour les structures syndicales

Sont déjà membres de l'OSFPT:

- La CGT du Grand,
- L'UFICT-CGT du Grand Reims,
- La CSD CGT 68,
- Une vingtaine de syndiqués CGT territoriaux de toute la France.

Pour adhérer ou échanger

[contact@osfpt.org](mailto:contact@osfpt.org)



A photograph of a lightbulb on a chalkboard. The chalkboard has some faint white chalk lines. A pen is visible in the top left corner. A large red circular graphic element is on the right side of the image.

OBSERVATOIRE SYNDICAL  
DE LA FONCTION  
PUBLIQUE TERRITORIALE

LE CADRE IDEOLOGIQUE DU CST  
PRÉSENTATION GENERALE DU CST  
LECTURE DU DECRET 2021-571 RELATIF AU CST  
DICTIONNAIRE, CARTOGRAPHIE  
ET INDEX DU CST

## LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

LA TRANSPOSITION DES ORDONNANCES MACRON A  
LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE POUR  
ACCELERER LE DEMANTELEMENT DE SON STATUT ET  
DES SERVICES PUBLICS

Papier de formation,  
n°1 - Janvier 2022