

Le comité social territorial

24 mars 2023



SOMMAIRE

1. La création du Comité social territorial

2. La composition du CST

3. Le fonctionnement du CST

4. La fin de mandat

5. Les attributions du CST



AVANT-PROPOS

- ❖ *La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le Comité Social Territorial, nouvelle instance unique issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).*
- ❖ *Cette instance sera mise en place à l'issue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique, (après le 8 décembre 2022).*



1. LA CREATION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL



Un CST est
obligatoirement créé
(article 1er décret
n°2021-571 du 10
mai 2021) :



Dans chaque
collectivité ou
établissement
employant au moins
50 agents,

Dans chaque
Centre de gestion



2. LA COMPOSITION DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL



Le Comité social territorial est composé:

1. des représentants de l'administration (collectivités et établissements publics)

2. Des représentants du personnel

Les représentants des collectivités et établissements publics

Les membres du comité social territorial représentant les collectivités territoriales et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de cinquante agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration, et parmi les agents de ces collectivités ou établissements ou les agents du centre de gestion.

Leur nombre ne peut excéder le nombre des représentants du personnel au sein du comité (*article 6 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

Lorsque le CST 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 (art. 7 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).



Les représentants du personnel

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

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans (article 8 du décret n°2021-571)

Le nombre de représentants suppléants est égal à celui des membres titulaires (article 5 du décret n°2021-571).

Soit : 8 représentants du personnel titulaires et **8** représentants suppléants



3. LE FONCTIONNEMENT DU COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL





Le Comité social territorial se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son président (*article 85 du décret n°2021-571*).



Lorsqu'une question dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle convocation est envoyée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.



L'ordre du jour est établi par le Président du CST et doit être adressé à ces membres au moins 15 jours avant la séance. Ce délai peut être ramené à huit jours en cas d'urgence.



L'ordre du jour est envoyé par tout moyen, notamment par voie électronique (*art. 86 du décret n°2021-571*).



La participation aux séances

- Les séances ne sont pas publiques (*article 92 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).
- Les membres suppléants peuvent y assister mais ne peuvent pas prendre part aux votes (*article 86 décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).
- Le président peut convoquer des experts, à la demande de l'administration ou des représentants du personnel ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces experts n'ont pas de voix délibératives (*article 86 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).
- Le président du CST peut être assisté, au besoin, par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le CST est consulté. Ces derniers n'auront cependant pas la qualité de membre (art. 89 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).



Le secrétariat

Le secrétariat est assuré par un représentant de l'administration, qui est désigné par l'autorité territoriale.

Un représentant du personnel est désigné par le comité pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

Le remplacement des représentants titulaires temporairement empêchés

Tout représentant titulaire du personnel empêché de prendre part à une séance du comité peut se faire remplacer par n'importe quel représentant suppléant (art. 88 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021) :

- 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.

Les représentants titulaires d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public dans la même situation peuvent se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants appartenant au même collège



Règles de quorum

Pour que le quorum soit atteint il faut :

- au moins la moitié des représentants du personnel présents lors de l'ouverture de la réunion,
- lorsqu'une délibération a prévu le recueil par le CST 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 doit être présent.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée, dans un délai de huit jours, aux membres du CST.

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. Un membre ne peut recevoir qu'une seule délégation de vote.

Modalités de vote

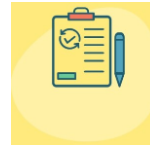
- Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent (article 89 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).
- Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom, dans la limite d'une délégation par membre



Procès verbal de la séance



En fin de réunion, un procès verbal est établi comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes (*article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).



Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint, et transmis aux membres du comité dans un délai de 15 jours à compter de la date de la séance. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante (*article 81 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).



4. La fin de mandat

MANDATS

La fin de mandat des représentants des collectivités et établissements publics

- Le remplacement des représentants des collectivités territoriales et des établissements publics intervient (article 17 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021) :
 - 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
 - lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du CST.

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 (*article 18 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).



La fin de mandat des représentants du personnel

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (article 17 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021) :

- lorsqu'il démissionne de son mandat,
- lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être électeur au CST dans lequel il siège
- ou lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être éligible
- en cas de demande de l'organisation syndicale qui l'a désigné ; la cessation des fonctions prenant effet à la réception de cette demande par l'autorité territoriale.





5. Les attributions du Comité social territorial



Les compétences

Le Comité social territorial connaît des questions relatives (article L.253 du Code général de la fonction publique):

1. à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
2. à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendu ;
3. aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
4. aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels et leur mise en œuvre qui fait l'objet d'un bilan ;
5. aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
6. aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
7. 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 ;
8. aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.



Tableau récapitulatif des compétences

Avis préalable

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
- Les projets relatifs à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines
- Les projets de lignes directrices de gestion
- Les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire
- Les orientations stratégiques en matière d'action sociale et les aides à la protection sociale
- Le rapport social unique
- Les plans de formations
- La fixation de critère d'appréciation de la valeur professionnelle
- Les projets d'aménagements 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 service.
- Les règles relatives au temps de travail et au CET des agents publics.
- Les modalités d'organisation du télétravail
- La suppression d'emploi
- Le taux de promotion pour l'avancement de grade

Communication des rapports

- Le bilan de la mise en œuvre des LDG, sur la base des décisions individuelles
- L'évolution des politiques de 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 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 la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents
- 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'accessibilités des services et à la qualité des services rendus
- Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.



The image consists of three vertical panels. The left panel has a teal-to-white gradient with large, overlapping circular shapes. The middle panel has a purple-to-white gradient with similar circular shapes and the word 'Merci' in the center. The right panel has a lime green-to-white gradient with circular shapes.

Merci