



CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE SEINE-ET-MARNE

Fiche - Comité social territorial (CST)

Sommaire

Références juridiques.....	2
Introduction.....	3
I – Création du CST	3
II - Composition du CST	3
III. Mandat des membres du CST	4
IV. Les compétences du CST	5
V : Le fonctionnement du CST	7

Références juridiques

- Code général de la fonction publique
- Code général des collectivités territoriales ;
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
- Décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
- Décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;
- Décret n°2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;
- Décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020 relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique ;
- Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Introduction

Le Comité social territorial est une nouvelle instance de dialogue social issue de la fusion entre l'ancien Comité technique et l'ancien Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, opérée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Composé de représentants des collectivités et de représentants du personnel, le Comité social territorial est consulté sur toutes les questions d'ordre collectif intéressant l'organisation, le fonctionnement et la gestion des ressources humaines des collectivités ou établissements relevant de son champ de compétence.

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 exerce les compétences relevant de cette formation (**se reporter à la fiche relative à la formation spécialisée**).

La présente fiche expose les règles relatives à l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement du Comité social territorial.

I – Création du CST

1. CST propre

Un Comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents.

2. CST commun

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants de créer un CST commun :

- Entre une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés ;
- Entre un EPCI, l'ensemble ou une partie de ses communes membres et l'ensemble ou une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

3. CST de site ou de service.

Un Comité social territorial 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.

II - Composition du CST

1. Généralités

Le CST est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local (article L. 254-2 code général de la fonction publique).

Il comprend deux collèges :

- Le collège des représentants du personnel
- Le collège des représentants des collectivités et établissements publics

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 (article 7 du décret 2021-571 du 10 mai 2021).

Les représentants suppléants sont en nombre égal à celui des représentants titulaires.

Le paritarisme numérique entre les deux collèges n'est pas obligatoire.

Le nombre de membres du collège employeur ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel. Il est soit inférieur, soit égal au nombre de représentants du personnel. Dans ce dernier cas, on parle de paritarisme numérique, lequel peut être institué par la délibération fixant la composition du Comité social territorial.

Dans le cas où le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement est inférieur à celui des représentants du personnel, le Président du Comité social territorial peut compléter, en tant que de besoin, par un ou plusieurs membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

2. Les représentants du personnel

Le nombre des représentants du personnel est fixé par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement en fonction du nombre d'agents relevant du CST (apprécié au 1er janvier 2022), après consultation des organisations syndicales représentées au CST ou à défaut des syndicats ou sections syndicales connues par l'autorité territoriale :

Effectifs au 1 ^{er} janvier	Nombre de représentants
≥ 50 et < 200	3 à 5
≥ 200 et < 1 000	4 à 6
≥ 1 000 et < 2 000	5 à 8
≥ 2 000	7 à 15

3. Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

Les représentants de la collectivité ou de l'établissement au Comité social territorial sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi :

- les membres de l'organe délibérant ;
- les agents de la collectivité ;

Les membres des Comités sociaux territoriaux représentant les collectivités territoriales ou établissements publics forment avec le Président du Comité le collège des représentants des collectivités et établissements publics.

III. Mandat des membres du CST

1. Durée du mandat

▪ Les représentants du personnel

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à 4 ans renouvelable.

Il prend fin à la date de l'élection pour le renouvellement général du Comité social territorial ou avant son terme dans les cas suivants :

- Démission du représentant du personnel ;
- Perte des conditions requises pour être électeur ;
- Perte des conditions requises pour être éligible.

▪ **Les représentants des collectivités et établissements publics**

Le mandat des représentants des collectivités ou établissements publics est lié aux échéances politiques. Il expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibération.

2. Remplacement en cours de mandat

▪ **Représentants du personnel**

Le mandat des représentant du personnel prend fin 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.

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 qui précèdent 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.

▪ **Représentants de la collectivité ou de l'établissement public**

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

Les représentants des collectivités et établissements publics, 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.

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.

IV. Compétences du CST

1. Les compétences généraux du CST

Le Comité social territorial est consulté pour avis notamment sur les points suivants :

- Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;

Consultation notamment :

- avant une restructuration des services ;
 - avant que l'organe délibérant, dans le cadre de l'organisation du service, ne définisse des sujétions plus particulières, des responsabilités spécifiques, des actions liées à la politique de la ville ouvrant droit, pour les agents attributaires d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à une majoration du nombre de point d'indice ;
 - en cas de modification de l'organigramme ;
 - en cas de modification des attributions d'un service ;
 - en cas de transfert partiel ou total des agents d'un service d'une commune vers un EPCI et inversement en cas de restitutions de compétences d'un EPCI vers une commune ;
 - aménagement et durée du travail (CE 154111 du 16.01.1998 / Ville d'Amiens) ;
 - horaires variables, badgeage, mise en place de cycles de travail ;
 - temps partiel ;
 - modalités d'organisation des congés annuels ;
 - compte épargne temps ;
 - télétravail ;
 - règlement intérieur à l'intention du personnel ;
 - règlement des astreintes et permanences ;
 - modalités de gestion des travaux supplémentaires et, notamment, les dérogations au plafond des heures supplémentaires ;
 - autorisations spéciales d'absence, journée de solidarité, ...
- Les projets de lignes directrices de gestion ;
 - Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
 - mise en place et modification du régime indemnitaire, RIFSEEP...
 - instauration d'une prime d'intéressement collectif.
 - Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
 - Le rapport social unique ;
 - Les plans de formation ;
 - 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.
 - Les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel :
 - informatisation des services, mise en place de procédures dématérialisées,
 - mise en place d'un système de contrôle d'accès aux bâtiments,
 - développement des Nouvelles Technologies de l'Information et de la Communication..., traitements automatisés d'informations nominatives à l'aide d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail (Délibération CNIL 94-113 du 20.12.94)

- L'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches des administrations concernées :
 - décentralisation d'activités,
 - transfert de mission à des structures de droit privé : SEM, concessions, privatisation, reprise d'activité privée par une personne publique ou privée,
 - délégation de Service Public...
- La formation, l'insertion et la promotion de l'égalité professionnelle
 - l'établissement des plans de formation et règlements de formation,
 - aux conditions d'accueil et de formation des apprentis et à l'agrément du maître d'apprentissage,
 - plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur dans la FPT.
 -

2. Les compétences du CST en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

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 exerce les compétences relevant de cette formation (se reporter à la fiche relative à la formation spécialisée).

V : Fonctionnement du CST

1. Droits et obligations

▪ **Obligation de discrétion professionnelle**

Les membres du Comité social territorial ainsi que les personnes participant à quelque titre que ce soit, aux travaux du Comité social territorial 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. Ils ne doivent en aucun cas communiquer à des personnes extérieures au CST des éléments relatifs au contenu des dossiers ni anticiper la notification des avis. (Articles 67 et 92 du décret 2021-571 du 10 mai 2021).

▪ **Autorisation spéciale d'absence**

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 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.

▪ **6.3. Frais de déplacement**

Les membres du Comité social territorial 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.

2. Réunion du Comité social territorial

a) Périodicité

Le Comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son Président :

- À son initiative,
- Dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

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 social territorial tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

b) Réunion à distance

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 du Comité social territorial peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique. Le président du Comité doit être 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 décret n°2021-571 du 10 mai 2021. 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 les réunions selon les modalités qui précèdent, lorsque le Comité social territorial doit être consulté, le Président du Comité 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 doivent être 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.

3. Convocations

Le Comité social territorial est convoqué par 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.

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.

4. Ordre du jour du Comité social territorial

L'acte portant convocation du Comité social territorial fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence du Comité social territorial 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.

L'ordre du jour est adressé aux membres du Comité au moins 15 jours avant la séance par tout moyen, notamment par courrier électronique. Ce délai peut être ramené à 8 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 8 jours avant la date de la séance.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour, dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable du Comité social territorial, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai minimum de 8 jours et maximum de 30 jours. La nouvelle convocation est adressée dans un délai de 8 jours au moins aux membres du Comité (article 91 du décret 2021-571).

5. Secrétariat

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

6. Quorum

Le Président du Comité social territorial ouvre la séance après avoir vérifié que la moitié au moins des représentants du personnel est présente.

En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a 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 8 jours aux membres du Comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

7. Tenue des séances

Les séances du Comité ne sont pas publiques.

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants peuvent assister aux séances du Comité sans pouvoir prendre part aux débats. Ils 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.

Afin d'empêcher tout conflit d'intérêt, le représentant titulaire ou suppléant ne peut participer au vote ayant trait à la situation de leur collectivité ou établissement public d'appartenance (article L 122-1 du Code Général de la Fonction Publique).

8. Déroulement des séances

La Présidente a la police de l'assemblée.

Elle accorde ou retire la parole dans le respect de la bonne tenue des débats. Toute interruption et toute allusion personnelle sont interdites.

La Présidente clôt le débat, soumet au vote et lève la séance.

9. Avis

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 du décret 2021-571 du 10 mai 2021, 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.

Il peut être fait recours au vote à bulletin secret sur demande de la moitié au moins des membres présents, dans ce cas aucun vote par procuration n'est accepté.

Le Comité social territorial émet des avis simples. Ceux-ci sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des collectivités ou agents concernés. Les membres du Comité social territorial doivent être informés dans un délai de deux mois par le Président des suites données à leurs avis.

10. Procès-Verbal

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

Ce procès-verbal est signé par le Président du Comité social territorial, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de 15 jours à compter de la date de la séance aux membres du Comité. Il est approuvé lors de la séance suivante.