



**NOTE D'INFORMATION DU 13 MAI 2022**

MAJ : 20/05/2022

## Fiche d'information mutualisée

# Les attributions des Comités Sociaux Territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

### **Références :**

- Code Général de la Fonction Publique (CGFP),
- Code électoral,
- Décret n°2014-793 du 9 juillet 2014 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique territoriale,
- Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

## **Sommaire :**

<b>I- Les attributions du Comité Social Territorial.....</b>	<b>3</b>
A- La compétence « examen ».....	3
B- La compétence « débat » .....	4
<b>II- Les attributions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT).....</b>	<b>6</b>
A- Le champ d'intervention de la FSSCT .....	6
B- Les compétences de la FSSCT .....	7
C- La compétence en matière de prévention des risques professionnels .....	8
D- La visite des services par les membres de la formation spécialisée (article 64).....	9
E- La mission d'enquête de la formation spécialisée (article 65).....	9
F- Le rôle d'auditeur de la formation spécialisée (article 66).....	10
G- Le recours à un expert certifié (article 67) .....	10
H- Le pouvoir de constatation d'un danger grave et imminent (article 68) .....	10
<b>III- L'articulation des compétences entre le Comité Social Territorial et la formation spécialisée.....</b>	<b>13</b>
A- Le pouvoir de subsidiarité (article 76).....	13
B- Le pouvoir d'évocation (article 77).....	13
C- L'éventuelle consultation du médecin de prévention ou des agents chargés d'une fonction d'inspection (article 78).....	14
<b>ANNEXE – LES COMPETENCES DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL.....</b>	<b>15</b>

## INTRODUCTION

Conformément au I de l'article 7 de l'ordonnance n°2021—1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du Code Général de la Fonction Publique, l'abrogation de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 prend effet lors du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Dans le même sens, le titre V relatif aux comités sociaux du titre II de la partie législative du Code Général de la Fonction Publique entre en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique.

Au sein de la présente fiche d'information, et compte tenu de la mise en place des prochains Comités Sociaux Territoriaux lors du prochain renouvellement général des instances, il est fait le choix de présenter les règles relatives aux Comités Sociaux Territoriaux **sous l'égide du Code Général de la Fonction Publique**.



*Le champ d'attributions du Comité Social Territorial (CST) est prévue dans le titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.*

### I- Les attributions du Comité Social Territorial

#### A- La compétence « examen »

En application de l'article L.253-5 du Code Général de la Fonction Publique, **le Comité Social Territorial est compétent concernant les questions relatives :**

1. A l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
2. A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
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. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;
5. Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations. Les comités sociaux sont consultés sur le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 et informés annuellement de l'état de sa mise en œuvre ;
6. Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
7. A 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 relevant des domaines suivants :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics,
- l'élaboration des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels,
- la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.

[L'article 54 du décret du 10 mai 2021](#) complète le champ de compétence du Comité Social Territorial en précisant que **l'instance est consultée** 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, (*en application des articles L.132-1 à L.132-4 du CGFP et dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> du décret n°2020-528 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 (*en application de l'article L.231-3 du CGFP et dans les conditions prévues à l'article 9 du décret n°2020-1493 du 30 novembre 2020*) ;
- Les plans de formations (*prévus à l'article L.423-3 du CGFP*) ;
- 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.

## B- La compétence « débat »

En parallèle et en application de l'article 55 du décret du 10 mai 2021, **le Comité Social Territorial est chargé de débattre, chaque année**, sur les thématiques suivantes :

- 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.

Enfin, le Comité Social Territorial est tenu d'organiser un débat **au moins une fois par an** concernant la programmation de ses travaux (*article 53 du décret du 10 mai 2021*).



*L'article 53 du décret du 10 mai 2021 ne précise pas ce que recouvre la notion de « travaux ». S'agit-il d'organiser un débat pour présenter, dans les grandes lignes, les différentes échéances et saisines de l'instance sur l'année ? Nous n'avons pas plus de précisions.*

#### RAPPEL

##### ⇒ **Le Comité Social Territorial de service ou groupes de services**

En application de l'article L.251-6 du CGFP, 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 justifie**.

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.

Cependant, le CST peut se saisir de toute question relevant de la compétence des Comités Sociaux Territoriaux de service ou de groupe de services (*article 56 du décret du 10 mai 2021*).

##### ⇒ **Le Comité Social Territorial « commun »**

En application de l'article L.251-7 du CGFP, **un Comité Social Territorial « commun »** peut être créé par une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ou par un EPCI et l'ensemble ou une partie des communes membres de cet établissement ou d'une partie des établissements publics qui leurs sont rattachés pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global est au moins égal à 50 agents.

Dans ce cas, cette instance est seule compétente pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels elle est créée.

Exemple : Le CST commun institué au profit d'un EPCI et de trois communes membres ne sera compétent qu'auprès de ces administrations.

## II- Les attributions de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

### A- Le champ d'intervention de la formation spécialisée

**La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail** 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 (*article 57 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

En pratique et lorsqu'elle est instituée au sein d'une collectivité de plus de 50 agents, la formation spécialisée peut être amenée à exercer ses attributions à l'égard des fonctionnaires titulaires en position d'activité, accueillis en détachement ou mis à disposition, mais également des fonctionnaires stagiaires ainsi que des agents contractuels de droit public.

Compétente en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, **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 (*article 58 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

 Sur ce point, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif aux CHSCT prévoyait la communication de ces documents, pour avis, aux agents chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

*Cette communication pour avis aux agents chargés des fonctions d'inspection n'est pas reprise par le décret du 10 mai 2021.*

**La formation spécialisée est également 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 est en charge de l'examen du rapport annuel du médecin du travail réalisé en application de l'article 26 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (*article 59 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

En outre, la formation spécialisée est tenue de **prendre 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 (*article 60 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

#### Le registre coté de santé et de sécurité au travail

En application de l'article 3-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, **le registre coté de santé et de sécurité au travail** est ouvert dans chaque service et est tenu par les assistants de prévention et, le cas échéant, les conseillers de prévention. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également mis à la disposition des agents chargés d'une fonction d'inspection et du CHSCT.

## PARTICULARITE

En application de l'article L.251-10 du CGFP, **une formation spécialisée** matière de santé, de sécurité et de conditions de travail **peut être créée** à titre complémentaire **pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.**

Dès son instauration, cette formation effectue une analyse des risques et suscite toute initiative qu'elle estime utile pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention sur leur périmètre.

Elle suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre (*article 61 du décret du 10 mai 2021*).

### **B- Les compétences de la FSSCT**

En application de l'article 69 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, **la formation spécialisée 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.

**Sauf** lorsque ces questions relèvent d'un projet de réorganisation de service examiné par le CST (*article L.253-6 du CGFP*).

Elle est également consultée sur l'élaboration et la mise à jour du **document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**.

De sa propre initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel, **le président peut décider, après avis du secrétaire de la formation spécialisée, en cours de séance, de soumettre au vote toute question ou partie de ces questions autres que celles pour lesquelles l'ordre du jour le prévoit** (*article 69 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

Outre la consultation sur des questions relevant de son champ d'attribution, la formation spéciale est **également consultée** (*article 70 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*) :

- 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'entraîner 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.

Enfin, elle est également consultée sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (*article 71 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

#### PARTICULARITE

En application de l'article 63 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021, l'autorité territoriale des 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 porte à la connaissance de la formation spécialisée **les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.**

### **C- La compétence en matière de prévention des risques professionnels**

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 (*article 74 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

Sur la base de cette analyse et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique\*, le président de la formation spécialisée soumet pour avis à la formation spécialisée **un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.**

Établi chaque année, **ce programme fixe la liste 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 (*article 72 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

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

*\* La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique (article 73 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).*

Outre ce programme annuel, la formation spécialisée contribue 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 (article 75 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021).

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.

#### **D- La visite des services par les membres de la formation spécialisée (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 détermine 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) ainsi que 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.

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.

Les missions accomplies par cette délégation donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée.

#### **E- La mission d'enquête de la formation spécialisée (article 65)**

La formation spécialisée est réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. **Elle procède à la réalisation d'enquêtes :**

- En cas d'accident du travail, accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- En cas d'accident du travail, accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

Les enquêtes sont réalisées par **une délégation** comprenant obligatoirement 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.

Peuvent être associés et participer à la délégation, 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.

À l'issue de l'enquête menée par la délégation, la formation spécialisée est informée des conclusions et des suites qui leur sont données.

### F- Le rôle d'auditeur de la formation spécialisée (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.

### G- Le recours à un expert certifié (article 67)

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire intervenir **un expert certifié** lors de la survenance de deux situations identifiées :

- 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 lorsque 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 professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont connaissance à l'occasion de ses travaux.

L'expertise doit être menée dans un délai d'un mois maximum.

Le président de la formation spécialisée peut décider de refuser de faire appel à un expert à la suite d'une délibération des membres. Cette décision de refus doit être substantiellement motivée et est communiquée sans délai à la formation spécialisée.

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



*L'article 67 du décret du 10 mai 2021 ouvre la possibilité au président de faire appel, de sa propre initiative, à l'expert certifié. Il s'agit d'une nouveauté juridique, puisque jusqu'à présent, l'article 42 du décret du 10 juin 1985 réservait au seul CHSCT la possibilité de demander au président de faire un appel à un expert.*

### H- Le pouvoir de constatation d'un danger grave et imminent (article 68)

#### 1- La procédure à suivre

**Si un représentant du personnel membre de la formation spécialisée** constate directement ou indirectement, notamment par l'intermédiaire d'un agent, 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, il en alerte immédiatement l'autorité territoriale (ou son représentant) et consigne cet avis dans **un registre spécial de danger grave et imminent**, côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.



*Jusqu'à présent, l'ensemble des membres du CHSCT pouvait constater un danger grave et imminent (article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985). Désormais, seuls les représentants du personnel membre de la formation spécialisée peuvent le faire.*

Une enquête est immédiatement menée par l'autorité territoriale ainsi que le représentant de la formation spécialisée ayant signalé le danger (ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel). **L'autorité territoriale prend les dispositions nécessaires pour remédier à la situation et 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 est réunie en urgence dans un délai n'excédant pas 24 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.
- **En cas de désaccord 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.

À noter que peuvent également 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.**

Dans ces deux derniers cas, un rapport est transmis conjointement à l'autorité territoriale, à la formation spécialisée et à l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité. 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.

**Dans un délai de 15 jours suivant la transmission du rapport**, l'autorité territoriale adresse à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- Les mesures prises immédiatement après l'enquête ;
- 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 un délai de 15 jours la copie de sa réponse à la formation spécialisée ainsi qu'à l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité.

## **2- La tenue du registre**

Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre est tenu à la disposition :

- Des membres de la formation spécialisée compétente et de tout agent qui est intervenu en application de l'article 68 précitée ;
- 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 (*article 62 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).



*La rédaction de l'article 62 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021 est différente de celle de l'article 5-3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 qui précise que les mesures prises par « l'autorité territoriale » sont également consignées au sein du registre.*

*Comme exposé précédemment et en application de l'article 68 du décret du 10 mai 2021, il revient effectivement à l'autorité territoriale d'arrêter les mesures à prendre pour remédier à la situation de travail présentant une cause de danger grave et imminent.*

*Par conséquent, ces sont les mesures prises par l'autorité territoriale (et non celles du chef de service) qui sont consignées au sein du registre.*

### III- L'articulation des compétences entre le Comité Social Territorial et la formation spécialisée

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 précitées (*article 54 dernier alinéa du décret n°2021-571 du 10 mai 2021*).

#### A- Le pouvoir de subsidiarité (article 76)

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

#### B- Le pouvoir d'évocation (article 77)

Le président du Comité Social Territorial 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 du Comité Social Territorial, **inscrire directement à l'ordre du jour de celui-ci une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée** instituée en son sein et qui n'a pas encore été examinée par cette dernière.

L'avis du Comité Social Territorial se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Sont concernées, 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 ;
- à l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- aux 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 ;
- aux 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 ;
- à 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.

- aux mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- à la soumission d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

### C- L'éventuelle consultation du médecin de prévention ou des agents chargés d'une fonction d'inspection (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 chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité 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 précité.

#### PARTICULARITÉS

**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. L'assemblée plénière du Comité Social Territorial ne peut interagir en application des dispositions précitées.

De plus, chaque année, **les formations spécialisées de site ou de service informent la FSSCT 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.

## ANNEXE – LES COMPETENCES DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

(Liste non-exhaustive)

### I- L'organisation, le fonctionnement des services et aux évolutions des administrations

Compétences du Comité Social Territorial		
L'organisation des services		
Objet	Avis ou débat	Références
<b>Modification de l'organigramme liée à des restructurations de services</b> <i>(répartition des services, transferts de service, création de nouveaux services, suppression de services)</i>	Avis	CE 18 novembre 1998 n°136098
<b>Décisions de délégation de service public sauf renouvellement en cas de non-modification de l'organisation des services</b>	Avis	CAA Douai 10 avril 2007 n°05DA00188
<b>Transfert d'un service d'une commune vers un établissement public intercommunal</b>	Avis	Article L. 5211-4-1 du CGCT
<b>Délibération décidant d'une gestion en régie d'un service public</b>	Avis	CAA Marseille, 22 mars 2021, n° 19MA02504
<b>Suppression de poste suite à :</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Perte d'emploi</li><li>• Promotion Interne/concours</li><li>• Mise à jour du tableau des effectifs</li><li>• Vacance de poste</li><li>• Départ en retraite</li><li>• Mutation</li><li>• Démission</li><li>• Etc.</li></ul> <b>Modification de durée hebdomadaire d'un poste</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diminution du temps de travail impliquant une variation de plus de 10% du temps de travail d'origine et/ou entraînant la perte de l'affiliation à la CNRACL</li><li>• Diminution du temps de travail d'un poste à temps complet même inférieure à 10%</li><li>• Augmentation du temps de travail impliquant une variation de plus de 10% du temps de travail d'origine</li></ul>	Avis	Article L.542-2 du CGFP

<b>Compétences du Comité Social Territorial L'organisation des services (suite)</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis ou débat</b>	<b>Références</b>
<b>Taux de promotion pour l'avancement de grade Ratios promus/promouvables</b>	Avis	Article L.522-27 du CGFP
<b>Critères d'appréciation de la valeur professionnelle – Entretien professionnel</b>	Avis	Article 4 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014
<b>Mutualisation Service commun Service unifié Mise à disposition de services Communes nouvelles / Fusion de communes</b>	Avis	Loi n° 99-586 du 12 juillet 1999  Loi n° 2002-276 du 27 février 2002  Loi n° 2004-809 du 13 août 2004  Art. L.5111-1-1, L.5211-4-1, L 5211-4-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT),  Loi n°2014-58 du 27 janvier 2014
<b>Questions relatives à l'aménagement du temps de travail</b>	Avis	Décret n°2000-815 du 25 août 2000  Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
<b>Organisation des services publics</b>	Avis	Article 54 8° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>L'élaboration des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels</b>	Avis	Article L.253-5 8° du CGFP
<b>La création des emplois à temps non complet</b>	Débat	Article 55 3° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

<b>Compétences du Comité Social Territorial</b> <b>Le fonctionnement des services</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis ou débat</b>	<b>Références</b>
<b>Protocole d'accord ou règlement intérieur relatif à l'aménagement du temps de travail lorsque la collectivité ou l'établissement décide d'instituer un tel document</b>	Avis	Décret n°2000-815 du 25 août 2000  Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
<b>Modalités d'organisation des congés annuels</b>	Avis	Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985
<b>Régime d'autorisations d'absence</b> <i>(Évènements familiaux et autres)</i>	Avis	Article L.622-1 du CGFP
<b>Horaires d'ouverture au public</b>	Avis	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
<b>Modalités de gestion des travaux supplémentaires et, notamment, les dérogations au plafond des heures supplémentaires</b>	Avis	Articles L.714-4 et suivants du CGFP  Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002
<b>Mise en place de cycles de travail</b>	Avis	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
<b>Mise en place d'horaires variables, de badgeage</b>	Avis	Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001
<b>Télétravail</b> <i>(Modalités de mise en œuvre, autorisation d'exercice, versement de l'allocation forfaitaire, etc.)</i>	Avis	Décret n°2016-151 du 11 février 2016  Décret n°2021-1123 du 26 août 2021
<b>Télétravail</b> <i>(Mise en œuvre)</i>	Débat	Article 55 4° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Instauration d'obligations liées au travail, de périodes d'astreinte</b>	Avis	Décret n°2005-542 du 19 mai 2005
<b>Journée de solidarité</b>	Avis	Article 6 de la Loi n°2004-626 du 30 juin 2004
<b>Fonctionnement des services publics</b>	Avis	Article 54 8° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Compétences du Comité Social Territorial Le fonctionnement des services (suite)		
Objet	Avis ou débat	Références
<p align="center"><b>Compte épargne temps</b></p> <p align="center"><i>(Règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture et les modalités d'utilisation des droits)</i></p>	Avis	<p>Article 10 du décret n°2004-878 du 26 août 2004</p> <p align="center">Circulaire n° 10-007135-D du 31 mai 2010</p> <p>Arrêté ministériel du 28 novembre 2018</p>
Compétences du Comité Social Territorial Les évolutions des administrations		
Objet	Avis ou Information	Références
<b>Création d'une commune nouvelle</b>	Avis	CE, 10 Mars 2021, n° 433562
<b>Mise en place de procédures dématérialisées</b>	Avis	
<b>Mise en place d'un schéma informatique, d'un intranet</b>	Avis	
<b>Mise en place d'un système informatique de contrôle d'accès aux bâtiments</b>	Avis	
<b>Mise en œuvre de traitements automatisés d'informations nominatives à l'aide d'autocommutateurs téléphoniques sur les lieux de travail</b>	Avis	Délibération CNIL 94-113 du 20.12.1994
<b>Mise en place d'une géolocalisation des véhicules ou autres</b>	Avis	CNIL : Norme simplifiée n° NS-051
<b>RGPD – Désignation d'un délégué à la protection des données</b>	Information	Règlement (UE) 2016-679 DU Parlement Européen

<b>Compétences du Comité Social Territorial Les évolutions des administrations (suite)</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis ou débat</b>	<b>Références</b>
<b>Dématérialisation des procédures, les évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents</b>	Débat	Article 55 7° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Établissement d'une nouvelle carte scolaire et fermeture d'un collège entraînant un changement d'affectation de plusieurs agents, une modification dans l'organisation des effectifs de la collectivité concernée impliquant des mutations et des réorganisations internes</b>	Avis	CAA Douai, 7 décembre 2021, n° 20DA01166

## **II- L'accessibilité des services et à la qualité des services rendus**

<b>Compétences du Comité Social Territorial L'accessibilité des services et à la qualité des services rendus</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis ou débat</b>	<b>Références</b>
<b>Création d'un service commun d'accès aux droits (<u>exemple</u> : Espace France Services)</b>	Avis	
<b>Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus</b>	Débat	Article 55 11° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

*L'amélioration de l'accessibilité et la qualité des services rendus, qu'elle soit physique ou dématérialisée, concerne tant l'optimisation, la coordination et la mutualisation de l'offre existante, ainsi que les complémentarités nécessaires à proposer (amélioration, modification en matière de facilité d'accès; de coût et tarif des services rendus, de niveau de qualité ;etc.). Exemple : création d'un Guichet unique.*

### III- Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines

Compétences du Comité Social Territorial Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines		
Objet	Avis ou débat	Références
<b>Rapport social unique</b>	Avis	Article L.231-4 du CGFP
<b>Evolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique</b>	Débat	Article 55 2° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
<b>Bilan des recrutements intervenus par le dispositif PACTE</b>	Débat	Article 55 5° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
<b>Bilan de l'expérimentation du PRAB</b> <i>(Préparation aux concours de catégorie A ou B)</i>	Débat	Article 55 6° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
<b>Formation</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conditions d'un éventuel exercice du droit à la formation professionnelle pendant le temps de travail (Plan de formation et règlement de formation)</li> <li>• Identification des postes à responsabilité dont les titulaires doivent suivre une formation de professionnalisation</li> </ul>	Avis	Article L.423-3 du CGFP Article 15 du décret n°2008-512 du 29 mai 2008
<b>Formation</b> <i>(Bilan du plan de formation)</i>	Débat	Article 55 9° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
<b>Apprentissage</b> <i>(Conditions d'accueil et de formation des apprentis)</i>	Avis	Article L.6227-4 du Code du Travail
<b>Apprentissage</b> <i>(Bilan relatif à l'apprentissage)</i>	Débat	Article 55 8° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
<b>La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap</b>	Débat	Article 55 10° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

#### IV- Les lignes directrices de gestion

Compétences du Comité Social Territorial Les lignes directrices de gestion		
Objet	Avis ou débat	Références
Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines	Avis	Article L.413-3 du CGFP Article 55 2° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
Les lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels	Avis	Articles L.253-5 4° et L.413-6 du CGFP Article 54 2° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021
Mise en œuvre des lignes directrices de gestion <i>(sur la base des décisions individuelles)</i>	Débat	Article 55 8° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

#### V- Les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Compétences du Comité Social Territorial Les enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations		
Objet	Avis ou débat	Références
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (projet, révision, etc..)	Avis	Article 1 <sup>er</sup> du décret n°2020-528 du 4 mai 2020 Article 54 3° du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.	Débat	Article 55 12° du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

## VI- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

<b>Compétences du Comité Social Territorial</b>		
<b>Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis ou information</b>	<b>Références</b>
<b>Projets globaux d'organisation ou de refonte du régime indemnitaire</b>  (Ex : RIFSEEP)	Avis	Article L.714-4 du CGFP,  Article 1 <sup>er</sup> du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991,  Décret n°2014-513 du 20 mai 2014, circulaire du 3 avril 2017
<b>Instauration d'une prime d'intéressement collectif</b>	Avis	Article L.714-7 du CGFP
<b>Instauration d'une indemnité de mobilité en lien avec les transferts de personnel</b>	Avis	Article L5111-7 CGCT
<b>Instauration d'une indemnité de départ volontaire</b>	Avis	Article 2 du décret n°2009-1594 du 18 décembre 2009
<b>Instauration de l'indemnité kilométrique vélo (IKV)</b>	Avis	Article L. 3261-3-1 du Code du travail instauré par la loi de transition énergétique.
<b>Versement du forfait mobilités durables</b>	Avis	Décret n°2020-543 du 9 mai 2020
<b>Modalités de la participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents</b>	Avis	Décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 <i>(dans l'attente de la publication d'un nouveau décret)</i>
<b>Définition et gestion des prestations relatives à l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs</b>	Avis	Article L.731-2 du CGFP

**VII- 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**

<b>Compétences du Comité Social Territorial</b> <i>(Lorsqu'aucune FSSCT n'a été instituée)</i>		
<b>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</b>		
<b>Objet</b>	<b>Avis/ information ou analyse</b>	<b>Références</b>
<b>Règlement intérieur</b>	Avis	Article 58 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels</b>	Information	Article 59 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Visites et observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité</b>	Information	Article 59 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents</b>	Analyse	Article 74 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021  Article L.4161-1 du Code du travail
<b>Informations relatives à l'hygiène et la santé au travail</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- des lettres de cadrage des agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants/conseillers de prévention), des observations faites par l'ACFI (Fonction d'Inspection),</li> <li>- des observations et suggestions contenues dans le registre d'hygiène et de sécurité,</li> <li>- des résultats de toutes mesures et analyses demandées par le médecin de prévention,</li> <li>- de toute décision motivée dans le cas du refus de suivi de l'avis du médecin de prévention dans le cadre de la proposition d'un aménagement de poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions</li> </ul>	Information	Article 4,4-1 et 4-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985  Article 60 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

### Compétences du Comité Social Territorial

*(Lorsqu'aucune FSSCT n'a été instituée)*

**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**

Objet	Avis/ information ou analyse	Références
<b>Enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel</b>		Article 65 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Demande de sollicitation d'une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières</b>		Article 66 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021
<b>Télétravail</b> <i>(Modalités de mise en œuvre, autorisation d'exercice, etc.)</i>	Avis	Article 69 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021  Décret n°2016-151 du 11 février 2016