FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION
DE MAINE ET LOIRE

# LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL (C.S.T.) : FONCTIONNEMENT ET COMPETENCES

## SOMMAIRE


1. **INTRODUCTION** ..... 3
2. **REGLEMENTATION** ..... 3
3. **CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL ET DE LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL** ..... 3
   - 3.1. **Création : le Comité Social Territorial** ..... 3
   - 3.2. **Création : la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)** ..... 4
4. **FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL** ..... 5
   - 4.1. **Composition du CST** ..... 5
   - 4.2. **Fonctionnement** ..... 5
     - 4.2.1. Secrétariat ..... 5
     - 4.2.2. Réunion ..... 5
     - 4.2.3. Convocation ..... 6
   - 4.3. **L'avis du CST** ..... 6
     - 4.3.1. Avis défavorable à l'unanimité ..... 7
     - 4.3.2. Transmission de l'avis ..... 7
   - 4.4. **Le Procès-Verbal du CST** ..... 7
   - 4.5. **Formation et autorisation d'absence** ..... 7
     - 4.5.1. Formation ..... 7
     - 4.5.2. Autorisation d'absence ..... 7
5. **COMPETENCES DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL** ..... 8
   - 5.1. **Domaines où le CST doit être consulté pour avis** ..... 8
     - 5.1.1. Organisation et évolution des administrations ..... 8
     - 5.1.2. Fonctionnement général ..... 9
     - 5.1.3. Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ..... 9
     - 5.1.4. Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ..... 9

5.1.5. Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ..... 10
5.1.6. 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 susvisé ; ..... 10
5.1.7. Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ; ..... 10
5.1.8. La formation ..... 11
5.1.9. Modernisation des méthodes et techniques de travail ..... 12
5.1.10. Contrat d'apprentissage ..... 12
5.1.11. Questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et de régulation de l'utilisation des outils numériques ..... 12
**5.2. Domaines dans lesquels le CST doit débattre ..... 13**
5.2.1. Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ..... 13
5.2.2. L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ..... 13
5.2.3. La création des emplois à temps non complet ..... 13
5.2.4. Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ..... 13
5.2.5. Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat) ..... 13
5.2.6. 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 ..... 13
5.2.7. Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ..... 14
5.2.8. Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ..... 14
5.2.9. Le bilan annuel du plan de formation ..... 14
5.2.10. La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ..... 14
5.2.11. Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ..... 14
5.2.12. Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations. ..... 15
5.2.13. Le Rapport Social Unique ..... 15

# 1. INTRODUCTION

A l'issue du dernier renouvellement général des instances de dialogue social (décembre 2022), une nouvelle instance dénommée Comité Social Territorial (CST) a été créée pour la Fonction Publique Territoriale. Cette dernière est issue de la fusion des anciennes instances paritaires : comité technique et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Il est prévu, en outre, la création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT), qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs. En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée doit être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers. En complément, des formations spécialisées de site ou de service peuvent également être instituées lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Le Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics se substitue aux dispositions du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 (qui est abrogé) relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics et abroge certaines dispositions du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale.

*Les règles relatives à la composition du CST (élections professionnelles, désignation des représentants des collectivités…) ne sont pas abordées dans cette note, à cet effet, il convient de se rapporter au décret n°2021-571.*

# 2. REGLEMENTATION

-Code Général de la Fonction Publique, notamment les articles L251-5 à L251-10, L252-8 à L252-10, L253-5 à L253-6, L254-2 à L254-4, L231-1 à L231-4

-LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique (article 4)

-Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

# 3. CREATION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL ET DE LA FORMATION SPECIALISEE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

## 3.1. Création : le Comité Social Territorial

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements

affiliés employant moins de cinquante agents. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

En outre, 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.

## 3.2. Création : la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant deux cents agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial.

En dessous du seuil de 200 agents, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient. Elle peut être créée, par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Cette formation est créée dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Cette formation spécialisée, quand elle est instituée, connait des 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 se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le comité social territorial liées à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations (art L253-6 du CGFP).

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité social territorial est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

***Une note spécifique relative au fonctionnement et compétences de la FSSCT est présente sur le site du CDG49***

# 4. FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

## 4.1. Composition du CST

Les comités sociaux territoriaux comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel.

Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus dans les conditions définies aux articles L211-1 et suivants du Code Général de la Fonction Publique.

Pour les comités sociaux territoriaux 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.

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. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du comité.
Dans le cas où le nombre de membres du collège des représentants des collectivités territoriales et établissements publics 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.

## 4.2. Fonctionnement

### 4.2.1. *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.

### 4.2.2. *Réunion*

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.

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.

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 du décret n°2021-571, 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.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

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.

#### 4.2.3. ***Convocation***

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.

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.

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.

## 4.3. **L’avis du CST**

L’avis du CST est un avis consultatif qui ne lie pas l’autorité territoriale. Il doit être un préalable à la mise en place d’un projet par la collectivité quand le CST doit être consulté.

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 n°2021-571, 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.

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

#### 4.3.1. *Avis défavorable à l'unanimité*

Lorsqu'une question, soumise au CST 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 réunion 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.

#### 4.3.2. *Transmission de l'avis*

Les avis émis par les comités sociaux territoriaux sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonction 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.

### 4.4. Le Procès-Verbal du CST

Après chaque séance du CST, 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.

### 4.5. Formation et autorisation d'absence

#### 4.5.1. *Formation*

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.
Les représentants du personnel, membres du comité social territorial ne siégeant pas dans la formation spécialisée bénéficient, quant à eux, d'une formation de 3 jours.
Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

#### 4.5.2. *Autorisation 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 en application du troisième alinéa de l'article 86 du décret n°2021-571 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.

# 5. COMPETENCES DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le champ d'intervention du CST est large et couvre tout ce qui se rapporte à l'organisation et au fonctionnement des collectivités. Cependant, les questions soumises à l'examen du CST ne doivent pas être relatives à la situation individuelle des agents.
Le CST débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.
Les articles L253-5 et L253-6 du CGFP et les articles 54 et 55 du décret n°2021-571 énumèrent les domaines dans lesquels les CST doivent être consultés pour avis mais un certain nombre de textes législatifs et réglementaires sont venus compléter cette liste.
Vous trouverez ci-après la majeure partie des domaines où le CST doit être consulté (liste non exhaustive).

## 5.1. Domaines où le CST doit être consulté pour avis

### 5.1.1. *Organisation et évolution des administrations*

- Modification, création, suppression, transferts d'un ou plusieurs services. Le CST n'a pas à être consulté sur les créations d'emplois, sauf pour celles correspondant à une véritable réorganisation des services.

- Délégations de service public (et leur renouvellement).

Exemples **:** transfert d'une cantine scolaire à une société privée, délégation de service public de la distribution de gaz combustible…

- Modalités de transfert d'un service d'une commune à un EPCI suite à un transfert de compétence (art L5211-4-1 CGCT).

- Changement d'organigramme suite à une réorganisation de service.

- Gestion dématérialisée des dossiers administratifs des agents publics ; les modalités de création et de passage à la gestion des dossiers sur support électronique sont définies par arrêté ou décision de l'autorité administrative ou territoriale pris après avis du comité technique compétent (art 9 décret n°2011-675)

- Procédure de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte : Les personnes morales de droit public employant au moins cinquante agents, à l'exclusion des communes de moins de 10 000 habitants, des établissements publics qui leur sont rattachés et des établissements publics de coopération intercommunale qui ne comprennent parmi leurs membres aucune commune excédant ce seuil de population établissent leur procédure interne de recueil et de traitement des signalements dans des conditions et selon des modalités précisées par ces autorités et conformément aux règles qui les régissent, après consultation des instances de dialogue social (art 3 décret du 3/10/2022)

### 5.1.2. ***Fonctionnement général***

- Autorisations spéciales d'absence susceptibles d'être accordées aux agents à l'occasion de certains événements familiaux (articles L622-1 et suivants du CGFP).

- Mise en place d'un régime d'astreinte (art 5 Décret 2000-815).

- Adoption d'un règlement intérieur à l'intention du personnel.

- Protocole relatif à l'exercice du droit syndical (art 4-1 Décret 85-397).

- Mise en place du vote électronique pour les élections professionnelles (art 39 décret 2021-571).

- Mise en place du Télétravail (art 7 décret n°2016-151).

- Il semble que le CST doive être consulté sur les modalités d'organisation du travail des ASTSEM lors des sorties ou séjours comportant au moins une nuitée (QE 07602 JO Sénat (Q) du 18.9.2003 p. 1576)

### 5.1.3. ***Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle***

- Mise en place de l'entretien professionnel : critères d'appréciation de la valeur professionnelle (art 4 décret 2014-1526).

- Les ratios d'avancement de grade sont déterminés par l'assemblée délibérante pour l'ensemble des grades auxquels peuvent prétendre les agents après avis du CST (art L522-27 du CGFP).

- Suppression d'emploi (la notion ne vaut que pour les emplois permanents) : un emploi ne peut être supprimé qu'après avis du comité social territorial sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public (articles L542-1 et suivants du CGFP).

*La modification du nombre d'heures de service hebdomadaire afférent à un emploi permanent à temps non complet n'est pas assimilée à la suppression d'un emploi comportant un temps de service égal, lorsque la modification n'excède pas 10 % du nombre d'heures de service afférent à l'emploi en question et lorsqu'elle n'a pas pour effet de faire perdre le bénéfice de l'affiliation à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales.*

### 5.1.4. ***Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations***

- plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret n°2020-528

### 5.1.5. ***Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire***

- Modification du régime indemnitaire, mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel).

- Mise en place de la protection sociale complémentaire.

- L'organe délibérant de la collectivité territoriale, après avis du CST, peut attribuer une indemnité de mobilité aux agents, dès lors qu'en raison du changement d'employeur découlant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales ou de toute autre réorganisation territoriale renvoyant à ces dispositions ils sont contraints, indépendamment de leur volonté, à un changement de leur lieu de travail, entraînant un allongement de la distance entre leur résidence familiale et leur nouveau lieu de travail (art 1 Décret n°2015-933).

- L'organe délibérant d'une collectivité ou d'un établissement public mentionné à l'article L. 4 peut décider, après avis du comité social territorial, d'instituer une prime d'intéressement tenant compte de la performance collective des services. (Art L714-7 du CGFP)

- Les agents attributaires de la nouvelle bonification indiciaire au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville bénéficient d'une majoration maximale de 50 % des points déjà acquis en cette qualité lorsqu'ils sont confrontés à des sujétions plus particulières ou lorsqu'ils assument des responsabilités spécifiques ou participent à la mise en œuvre d'actions liées à la politique de la ville, définies dans le cadre de l'organisation du service par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement après avis du CST. (art 2 Décret 2006-780).

- Les modalités d'octroi du « forfait mobilités durables » sont définies par délibération de l'organe délibérant de la collectivité territoriale, de son groupement ou de son établissement public dans les conditions prévues par le présent décret n°2020-1547.

### 5.1.6. ***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 susvisé ;***

- Le comité social territorial est consulté sur les projets des lignes directrices de gestion ainsi que sur leur révision (Art 16 décret n°2019-1265).

### 5.1.7. ***Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;***

- Protocole d'aménagement et réduction du temps de travail.

- Modalités de mise en place du temps partiel *(hors demandes individuelles).*

- Création et gestion du compte épargne temps (art 10 Décret 2004-878).

- Fixation de la journée de solidarité (art 6 loi n°2004-626).

- Augmentation et diminution du temps de travail.

Au vu des articles L542-1 et suivants du CGFP, le Comité Social Territorial doit être préalablement saisi dans les cas suivants :

-Augmentation et diminution du temps de travail excédant 10% du nombre d'heures de service afférent à l'emploi originel *(durée hebdomadaire de l'emploi figurant dans la délibération portant création dudit emploi)* d'un agent à temps non-complet ;

-Diminution du temps de travail entrainant la perte de l'affiliation à la CNRACL (seuil de 28h/semaine) d'un agent à temps non-complet ;

-Diminution du temps de travail d'un agent à temps complet.

### 5.1.8. ***La formation***

- Etablissement du plan de formation (art L423-3 du CGFP) déterminant le programme d'actions de formation d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement et de préparation aux concours et des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

- Mise en place d'un règlement de formation.

- Lorsque les collectivités et les établissements fixent, en complément du plan de formation, le volume des crédits qu'ils souhaitent consacrer aux actions engagées par leurs personnels dans le cadre de congés de formation professionnelle, de congés pour bilan de compétence ou de congés pour validation des acquis de l'expérience, le CST en est tenu informé (art 9 Décret 2007-1845).

- La formation de professionnalisation suivie à la suite de l'affectation sur un poste à responsabilité mentionnée au 3° de l'article 11 intervient dans les six mois suivant cette affectation. Sont considérés comme des postes à responsabilité au titre du présent décret les emplois fonctionnels mentionnés à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ainsi que les autres emplois éligibles à la nouvelle bonification indiciaire mentionnés au 1 de l'annexe du décret du 3 juillet 2006 susvisé et ceux déclarés comme tels par l'autorité territoriale après avis du CST. (Art 15 décret n°2008-512)

- La mise en œuvre du CPF offre l'opportunité de conforter le rôle central de la formation professionnelle au cœur des politiques RH. Vous engagerez sans tarder le dialogue social nécessaire à la construction d'un dispositif équitable et efficace, au bénéfice de l'ensemble des agents, en accordant une attention toute particulière pour les agents les moins qualifiés. Dans ce but, vous veillerez à associer pleinement les représentants des personnels à la définition de la stratégie en matière de formation, et notamment au rôle du compte personnel de formation par rapport aux autres droits à formation reconnus aux agents publics, ainsi qu'aux modalités générales d'instruction et de financement des demandes d'utilisation du CPF (circulaire du 10 mai 2017)

- Chaque employeur public pour les agents qu'il emploie et chaque centre de gestion de la fonction publique territoriale pour les agents qui relèvent de sa compétence élaborent un document formalisant l'offre d'accompagnement personnalisé dont les intéressés peuvent bénéficier, les modalités d'accès à cette offre ainsi que les ressources et les outils pouvant être mobilisés pour la mise en œuvre des projets des agents. Ce document identifie l'ensemble des dispositifs individuels et collectifs d'information, de conseil, de soutien et de formation proposés aux agents, parmi lesquels le bilan de parcours professionnel prévu à l'article 7 ainsi que le plan individuel de développement

des compétences prévu à l'article 8. Il prévoit des modalités d'accès adaptées aux agents appartenant à l'une des catégories mentionnées à l'article L. 422-3 du code général de la fonction publique, notamment celles concernant les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 du code du travail. Ce document est rendu accessible aux agents par voie numérique et par tout autre moyen. Il donne lieu à une information du comité social compétent. (Art 6 décret 2022-1043)

### 5.1.9. *Modernisation des méthodes et techniques de travail*

- Il peut s'agir d'un choix de changement de système informatique, de nouvelles technologies.

Exemples : intranet, contrôle d'accès aux bâtiments…

- Nouveau matériel ou nouvelle méthode de travail pour les services techniques.

Exemple : désherbage thermique

### 5.1.10. *Contrat d'apprentissage*

Le CT donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis que les collectivités sont habilitées à accueillir. Le CST examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage (Article L6227-4 du Code du Travail).

### 5.1.11. *Questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et de régulation de l'utilisation des outils numériques*

Le CST connait 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.
-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.

***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 attribuées à celle-ci.***

***Une note spécifique relative au fonctionnement et compétences de la FSSCT est présente sur le site du CDG49.***

## 5.2. Domaines dans lesquels le CST doit débattre

En dehors du rôle consultatif, le CST doit débattre annuellement sur les bilans et thématiques suivants (art 55 décret n°2021-571).

### 5.2.1. *Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles*

Un bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels est établi annuellement, sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique. Il est présenté au comité social territorial compétent (art 20 Décret n°2019-1265).

### 5.2.2. *L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique*

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social territorial avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines (art 9 décret n°2020-1493).

### 5.2.3. *La création des emplois à temps non complet*

Les emplois permanents à temps non complet sont créés par délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Cette délibération fixe la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi en fraction de temps complet exprimée en heures. L'autorité territoriale informe annuellement le CST de ces créations d'emplois (art 3 du décret n° 91-298).

### 5.2.4. *Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail*

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités sociaux territoriaux compétents (art 9 décret n°2016-151).

### 5.2.5. *Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE (parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et de l'Etat)*

Un bilan des recrutements au titre du décret n°2005-904 est présenté annuellement devant le comité social territorial compétent. Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, ainsi que les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail (art 20-1 décret n°2005-904)

### 5.2.6. *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*

Un bilan de cette expérimentation est communiqué tous les ans à compter de 2019 aux comités techniques compétents ainsi qu'au Conseil commun de la fonction publique.

Ce bilan mentionne notamment le nombre d'agents chargés du tutorat des bénéficiaires, les modalités de prise en compte du tutorat dans l'organisation du travail de l'agent et du collectif de travail (art 18 décret n°2017-1471).

#### 5.2.7. *Les questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents*

Notamment : le comité social territorial compétent est tenu informé des systèmes d'information et procédés utilisés pour la création et la gestion sur support électronique des dossiers individuels des agents intéressés (art 9 Décret n°2011-675).

#### 5.2.8. *Le bilan annuel relatif à l'apprentissage*

Les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis font l'objet d'un avis du comité technique ou de toute autre instance compétente au sein de laquelle siègent les représentants du personnel. Cette instance examine annuellement un rapport sur l'exécution des contrats d'apprentissage (article L6227-4 du Code du Travail).

#### 5.2.9. *Le bilan annuel du plan de formation*

Les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant établissent un plan de formation annuel ou pluriannuel qui détermine le programme d'actions de formation prévues en application des 1°, 2°, 3° et 5° de l'article L. 422-21.
Le plan de formation est présenté à l'assemblée délibérante et transmis à la délégation compétente du Centre national de la fonction publique territoriale. (art L423-3 du CGFP)

#### 5.2.10. *La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap*

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article 6 septies de la loi du 13 juillet 1983 susvisée est établi et, le cas échéant, révisé dans chaque collectivité territoriale et établissement public de coopération intercommunale de plus de 20 000 habitants, par l'autorité territoriale après consultation du comité social territorial compétent.
Lorsqu'une collectivité territoriale ou un établissement public de coopération intercommunale nouvellement créé dépasse le seuil prévu au 3° du I, le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle est établi par l'autorité territoriale au plus tard le 31 décembre de l'année suivante, après consultation du comité social territorial compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.
Le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan (art 1 et 2 Décret 2020-528).

#### 5.2.11. *Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus*

### 5.2.12. *Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.*

### 5.2.13. *Le Rapport Social Unique*

Le rapport social unique est transmis aux membres du comité social avant sa présentation. Il donne lieu à un débat sur l'évolution des politiques des ressources humaines. (art 9 décret n°2020-1493).