



## Compétences du Comité Social Territorial départemental (CST)

L'instance du Comité Social Territorial est, entre autres, règlementé par :

- le [Titre V : COMITÉS SOCIAUX \(Articles L251-1 à L254-6\)](#) du Code général de la Fonction publique,
- la [Loi n° 2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique (article 4),

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.

Le Comité Social Territorial départemental placé auprès du Centre de Gestion de l'Aveyron se réunit au minimum 5 fois par an, pour examiner les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des collectivités concernées.

Ainsi, pour le présent mandat (2022-2026), le nombre des représentants titulaires est fixé comme suit :

- 7 titulaires (élus) + 7 titulaires (représentants du personnel)

Y sont émis des avis simples, préalables aux décisions des organes délibérants et à leur date d'effet.

Le défaut de saisine du Comité Social Territorial a pour conséquence de rendre des décisions illégales.

Pour saisir le Comité Social Territorial départemental : transmission par courriel au service gestionnaire de l'instance (adresse : [romain.bouat@cdg-12.fr](mailto:romain.bouat@cdg-12.fr)) dans les délais impartis (cf. calendrier prévisionnel des instances consultatives), le formulaire correspondant, complété et signé de l'autorité territoriale et un dossier de présentation le cas échéant.

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.  
L'article L253-5 du Code général de la Fonction publique énumère les domaines dans lesquels le CST doit être consulté pour avis mais un certain nombre de textes législatifs et réglementaires sont venus compléter cette liste.

**Domaines où le CST doit être consulté (liste non exhaustive) :**

***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'un centre aquatique municipal à une société privée, délégation de service public de la distribution d'eau...

Modalités de transfert d'un service d'une commune à un EPCI suite à un transfert de compétence (article L5211-4-1 du 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 CST compétent (article R137-3 du CGFP).

***Fonctionnement général***

Mise en place d'un régime d'astreinte (article 5 du décret 2000-815).

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

Mise en place du vote électronique pour les élections professionnelles (article R211-90 du CGFP).

Le CST doit être consulté sur les modalités d'organisation du travail des ATSEM lors des sorties ou séjours comportant au moins une nuitée (QE 07602 JO Sénat (Q) du 18/09/2003 p. 1576)

### ***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 (article 4 du décret n°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 (article 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 CST sur la base d'un rapport présenté par la collectivité territoriale ou l'établissement public (article L542-2 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 (CNRACL).*

### ***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.

### ***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 (PSC).

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 L5111-7 du CGCT 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 (article 1 du décret n°2015-933).

Après avis du CST, l'organe délibérant peut décider d'instituer une prime d'intéressement tenant compte des résultats collectifs des services, selon les modalités et dans les limites définies par décret en Conseil d'Etat (article L714-7 du CGFP)

***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 CST est consulté sur les projets des LDG ainsi que sur leur révision (article 16 du décret n°2019-1265).

***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 (article 10 du décret n°2004-878).

Fixation de la journée de solidarité (article 6 de la Loi n°2004-626).

Augmentation et diminution du temps de travail.

Au vu de l'article L542-2 du CGFP, le CST 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 entraînant 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.

### ***La formation***

Etablissement du plan de formation (article L423-3 du CGFP) déterminant le programme d'actions de formation d'intégration et de professionnalisation, de perfectionnement et de préparation aux concours.

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).

### ***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, badgeuse...

Nouveau matériel ou nouvelle méthode de travail pour les services techniques.  
Exemple : désherbage thermique

### ***Contrat d'apprentissage***

Le CST donne son avis sur les conditions d'accueil et de formation des apprentis que les collectivités sont habilitées à accueillir (article L6227-4 du Code du Travail).

### ***L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique (RSU)***

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

## ***L'égalité professionnelle, 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 L132-1 du CGFP 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, 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 CST compétent. Il en va de même lorsqu'une collectivité ou un établissement dépasse ce seuil du fait d'un accroissement de sa population.

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

Le CST connaît 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,
- aux 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\* (F3SCT) n'a été instituée au sein du Comité Social Territorial, ce dernier met en œuvre les compétences attribuées à celle-ci.

*\* Le CDG12 a préparé à votre attention une note spécifique sur les compétences de la F3SCT.*