

Cliquez pour ajouter la date

[contact@yvetot-normandie.fr](mailto:contact@yvetot-normandie.fr)  
[yvetot-normandie.fr](http://yvetot-normandie.fr)

## LE COMITE SOCIAL TERRITORIAL

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 institue le **Comité Social Territorial (CST)**, nouvelle instance unique issue de la fusion des Comités Techniques (CT) et des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

Cette instance sera mise en place à l'issue du **prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique**, lors des élections professionnelles du 8 décembre 2022 (chapitre II). Les dispositions relatives aux compétences et au fonctionnement de cette instance entreront en vigueur **le 1<sup>er</sup> janvier 2023**. Dans l'attente, les dispositions du Comité Technique et du CHSCT restent celles issues des textes dans leur rédaction antérieure à la publication de la loi de transformation de la fonction publique.

### A) REFERENCES JURIDIQUES

Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, modifié, portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;  
Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;  
Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

### B) REGLES DE CREATION

Un comité social territorial est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents,

Le seuil de création est de 50 agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public. Ce seuil est apprécié au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année.

### C) PRINCIPES DE FONCTIONNEMENT

Le Comité social territorial est une instance consultative qui :

- N'étudie pas les situations individuelles. Elle ne connaît que des questions d'ordre collectif,
- Examine les questions intéressant l'ensemble du personnel de la collectivité territoriale ou de l'établissement et pas seulement les fonctionnaires. Sont donc concernés les agents publics contractuels et les agents de droit privé (emplois aidés, apprentis, etc.) employés par la collectivité territoriale ou l'établissement,
- Rend des avis simples qui ne lient pas l'autorité territoriale ou l'assemblée délibérante,
- Emet des avis préalablement à la prise de décision (délibération, arrêté, convention, etc.) de l'autorité territoriale ou l'assemblée délibérante.

## D) COMPOSITION

Le comité social territorial est un organisme consultatif composé de représentants de la collectivité territoriale et de l'établissement et de représentants du personnel.

Chaque comité social territorial est composé à nombre égal de représentants des élus et de représentants du personnel.

Les représentants des collectivités sont désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'assemblée délibérante ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public ;

→ Article 6 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Les représentants du personnel sont élus au scrutin de liste.

→ Article 19 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Chaque titulaire a un suppléant, désigné selon les mêmes modalités.

Le nombre de représentants du personnel est lié au nombre d'agents électeurs selon le tableau suivant :

NOMBRE D'AGENTS	NOMBRE DE REPRESENTANTS
<b>De 50 à 200</b>	<b>3 à 5</b>
De 201 à 1000	4 à 6
De 1001 à 2000	5 à 8
Au-delà de 2000	7 à 15

## E) COMPETENCES

Elles sont doubles :

**Le comité social territorial est consulté sur :**

- 1° Les projets relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2° 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 susvisé ;
- 3° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 susvisé ;
- 4° Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- 5° Les orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 6° Le rapport social unique dans les conditions prévues à l'article 9 du décret du 30 novembre 2020 susvisé ;
- 7° Les plans de formations prévus à l'article 7 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée ;
- 8° La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- 9° 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 mentionné au 1° du présent article ;
- 10° Les règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps des agents publics territoriaux ;
- 11° Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.
- 12° les compétences de la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'elle n'est pas créée.

→ Article 54 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

**Le comité social territorial débat chaque année sur :**

- 1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles ;
- 2° L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- 3° La création des emplois à temps non complet ;
- 4° Le bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail ;
- 5° Le bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE ;
- 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 ;
- 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 ;
- 8° Le bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- 9° Le bilan annuel du plan de formation ;
- 10° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- 11° Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 12° Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.

→ Article 55 du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

**F) DEFINITION DES EFFECTIFS** : détermination des effectifs à prendre en compte pour la composition du CST

- Nombre d'agents par catégorie : **Définition des effectifs au 1er janvier 2022**

Titulaires : 63 – 31 femmes – 32 hommes

Stagiaires : 1 – 1 femme

Contractuels de droit public : 21 – 12 femmes – 9 hommes

Contractuels de droit privé : 3 – 1 femme – 2 hommes

Au total 88 agents – 45 femmes – 43 hommes (en 2018 – 77 agents, 35 femmes et 42 hommes)

- Répartition équilibrée femmes/hommes : 8 ou 10 représentants au total (4 ou 5 titulaires – 4 ou 5 suppléants)

Calcul du nombre de représentants :

45 femmes sur 88 :  $45 / 88 * 100 = 54.55 \%$

Femmes :  $8 * 54.55 \% = 4,4$

43 hommes sur 88 :  $43 / 88 * 100 = 48.86 \%$

Hommes :  $8 * 48.86 \% = 3,9$

La liste devra comporter : 4 Femmes et 4 Hommes pour 8 représentants

Femmes :  $10 * 54.55 \% = 5.5$

Hommes :  $10 * 48.86 \% = 4.9$

La liste devra comporter : 5 Femmes et 5 hommes pour 10 représentants

**Les représentants de l'administration et du personnel proposent de fixer le nombre de représentants de cette nouvelle instance à 5 titulaires et 5 suppléants pour chaque collège lors du renouvellement de ses membres.**

Envoyé en préfecture le 01/03/2022

Reçu en préfecture le 01/03/2022

Affiché le



ID : 076-247600620-20220224-DEL20220212-DE