

Les publications

de l'Observatoire Régional de l'Emploi
et des Données Sociales Hauts-de-France



Le Comité Social Territorial Décryptage du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

L'article 4 de la [loi n°2019-828 du 6 août 2019](#) de transformation de la fonction publique prévoit la fusion du Comité Technique (CT) et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en une instance unique : le comité social territorial (CST). Cette réorganisation s'opère sur le modèle de la réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé. Dans l'attente de sa mise en place, certaines dispositions sont d'ores et déjà applicables. A ce titre, le Rapport Social Unique qui servira de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines est mis en place dans les collectivités dès cette année.

A travers cette publication, l'Observatoire Régional de l'Emploi et des Données Sociales de la région Hauts-de-France vous propose un éclairage sur le [décret n°2021-571 du 10 mai 2021](#) relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui fixe l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de cette nouvelle instance.

Les Centres de gestion de la Fonction Publique Territoriale des Hauts-de-France

Cdg02
14 rue Lucien-Quittelier
BP 20076 - 02302 Chauny Cedex
03 23 52 01 52 - www.cdg02.fr

Cdg59
14 rue Jeanne Maillote
CS 71222 59013 - Lille Cedex
03 59 56 88 00 - www.cdg59.fr

Cdg60
2 rue Jean Monnet
60008 Beauvais
03 44 06 22 60 - www.cdg60.com

Cdg62
Cité de la Fonction Publique Territoriale Pierre MAUROY
Allée du Château Labuissière - BP67
62702 Bruay-la-Buissière Cedex
03 21 52 99 50 - www.cdg62.fr

Cdg80
32 rue Lavalard
CS 12604 - 80026 Amiens cedex 1
03 22 91 05 19 - www.cdg80.fr

Les cdg des Hauts-de-France autorisent la réutilisation de ses informations et documents dans les libertés et les conditions prévues par la licence (picot de la licence) sous réserve d'apposer la mention :
source : cdg HDF, titre et lien du document ou de l'information et date de sa dernière mise à jour



LICENCE OUVERTE
OPEN LICENCE

Table des matières

1/ Les compétences du comité social territorial.....	3
A. Les avis.....	3
B. Les « débats »	3
2/ La composition des instances.....	4
A. La composition du Comité Social Territorial.....	4
B. La formation spécialisée.....	4
3/ Ce qu'il faut retenir.....	5
4/ Pour aller plus loin	6

1/ Les compétences du comité social territorial

A. Les avis

Sur les compétences le décret d'application vient préciser les compétences de cette nouvelle instance, le comité social territorial sera consulté 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 à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et aux critères de répartition y afférents ;
- Le rapport social unique ;
- La fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle ;
- Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et des 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 ;
- Les autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives ;

Sur ce dernier point, la loi de transformation de la fonction publique ajoute l'accessibilité et la qualité des services rendus, les enjeux de politiques d'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, les orientations stratégiques en matière de politiques indemnitaire et d'action sociale.

On peut aussi ajouter le sujet de l'apprentissage mentionné à l'article L6227-4 du code du travail.

B. Les « débats »

Outre ces avis, des « débats » devront être initiés sur certains sujets :

- 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 d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B ;
- Les questions relatives à la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail ;
- 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.

2/ La composition des instances

A. La composition du Comité Social Territorial

Sur la part de représentants des agents de cette nouvelle instance, elle dépend du périmètre couvert par l'instance.

- Lorsque l'effectif est d'au moins 50 et de moins de 200, 3 à 5 représentants ;
- Lorsque l'effectif est d'au moins 200 et inférieur à 1000, 4 à 6 représentants ;
- Lorsque l'effectif est d'au moins 1000 et inférieur à 2000, 5 à 8 représentants ;
- Lorsque l'effectif est supérieur ou égal à 2000, 7 à 15 représentants.

La part des représentants des collectivités reste inchangée, au plus égal au nombre de représentants des agents.

B. La formation spécialisée

Une formation spécialisée sur la santé, sécurité et les conditions de travail appelée « formation spécialisée de service ou de site » devra être mise en place dès que le périmètre du comité social territorial atteint 200 agents.

Elle connaîtra 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.

Les employeurs territoriaux devront faire bénéficier aux membres de la « formation de service ou de site » d'une formation au cours des 6 premiers mois de leur mandat de 5 jours.

Pour les membres du comité social territorial n'appartenant pas à la formation spécialisée, la formation est de 3 jours.

Chacun des représentants disposera d'un suppléant qui peut être porté à 2 par l'autorité territoriale après avis de l'instance.

3/ Ce qu'il faut retenir

- ✓ Le comité social territorial regroupe le comité technique et le comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.
- ✓ Cette instance reprend l'ensemble des compétences du comité technique et sera consultée sur le rapport social unique.
- ✓ Des « débats » devront être ouverts sur de nouveaux sujets, notamment sur des bilans des mesures de la loi de transformation de la fonction publique.
- ✓ Une formation spécialisée de service ou de site reprend l'ensemble des compétences du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.
- ✓ La formation spécialisée sera composée d'une partie des membres élus du comité social territorial.
- ✓ Un droit à la formation doit être accordé aux représentants des agents au début de leur mandat, d'une durée différente selon qu'ils fassent partie ou non de la formation spécialisée.
- ✓ Les dispositions du décret viennent modifier l'ensemble des références juridiques au comité technique pour les remplacer par le comité social territorial, conservant les dispositions antérieures sur les compétences.

4/ Pour aller plus loin

Pour aller plus loin

- Etude « [10 groupes d'indicateurs repères pour le pilotage des ressources humaines](#) » - Fédération Nationale des Centres de Gestion (FNCDG) et Association Nationale des Directeurs et directeurs adjoints des Centres de Gestion (ANDCDG)
- [PANORAMA de l'emploi territorial 9ième édition \(2020\)](#) – FNCDG et ANDCDG
- [Baromètre HoRHizons 2020](#) - MF, le CNFPT, la FNCDG, l'ADF et Régions de France
- [Décret n° 2020-1493 du 30 novembre 2020](#) relatif à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique
- Site de l'application « [données sociales](#) »
- Page internet de l'OREDS
- [Synthèse nationale des rapports sur l'état des collectivités territoriales au 31 décembre 2017](#) – CNFPT et DGCL

Document produit par les centres de gestion de la région Hauts-de-France au titre de l'Observatoire régional de l'emploi et des données sociales.

Publication : juin 2021

