



Guide relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées de la fonction publique de l'État

Sommaire

Édito	8
Introduction	11

Partie 1

Organisation des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées	13
---	----

1 Les comités sociaux d'administration	15
1.1. Les comités sociaux d'administration obligatoires.....	16
1.1.1. Le comité social d'administration ministériel.....	16
1.1.2. Les comités sociaux d'administration de proximité	20
1.2. Les comités sociaux facultatifs	30
1.2.1. Le comité social d'administration de réseau	30
1.2.2. Les comités sociaux d'administration spéciaux	32
1.2.3. Les comités sociaux d'administration communs	35
2 Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	36
2.1. Deux catégories de formations spécialisées : obligatoire ou facultative.....	37
2.1.1. La création obligatoire d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration lorsque les effectifs sont au moins égaux à 200 agents	37
2.1.2. La création de formations spécialisées facultatives en présence de risques professionnels particuliers	38
2.2. L'acte de création des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	41

2.3. Les situations dérogatoires au droit commun intéressant les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	42
2.3.1. La dérogation législative instituant une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les tribunaux administratif et les cours administratives d'appel	42
2.3.2. Les dérogations relevant du niveau réglementaire en raison de spécificités.....	43

Partie 2

Composition des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées	45
1 Les règles communes aux comités et à leurs formations spécialisées...	47
1.1. Durée du mandat et date d'élection	48
1.1.1. Cas de création ou de renouvellement d'un comité en cours de cycle électoral.....	48
1.1.2. Cas de réorganisation de services.....	48
1.2. Remplacement en cours de mandat.....	50
2 La composition des comités sociaux d'administration.....	53
2.1. Les représentants du personnel	53
2.2. Les représentants de l'administration	54
3 La composition des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail	55
3.1. Les différentes catégories de membres et d'intervenants dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	55
3.1.1. Les représentants du personnel.....	56
3.1.2. Les représentants de l'administration	56
3.2. Les modalités de désignation des représentants du personnel.....	57
3.2.1. Le principe de l'unicité des mandats entre les représentants du personnel membres du CSA et les membres titulaires de la FS de comité	57
3.2.2. Les modalités de désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée de site et de service.....	58
3.2.3. Les délais dans lesquels interviennent les désignations des membres des formations spécialisées (de comité et en compléments).....	58

Partie 3

Attributions des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées	60
1 Les attributions des comités sociaux d'administration	63

1.1. Les consultations obligatoires.....	64
1.2. Les débats	73
1.2.1. Débats annuels.....	73
1.2.2. Débat bisannuel.....	74
1.3. L'examen des questions générales.....	75
1.4. L'information du comité social d'administration	76
1.5. La répartition des compétences entre les différents niveaux de CSA	76
1.6. L'articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail.....	81
2 Les attributions des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.....	83
2.1. Le rôle consultatif des formations spécialisées.....	84
2.1.1. Les consultations obligatoires relevant de la compétence exclusive des formations spécialisées.....	85
2.1.2. Les consultations obligatoires de la formation spécialisée pouvant faire l'objet d'une évocation par le comité social d'administration (articles 68 à 71)	86
2.2. Les attributions relatives à l'information de la formation spécialisée.....	91
2.2.1. Les informations relatives au cadrage des acteurs de prévention	91
2.2.2. Les informations relatives aux données et documents de prévention (articles 58, 59, 61, 62 et les autres sources)	91
2.2.3. L'information de la formation spécialisée du contenu de différents rapports et bilans relatifs à la santé et la sécurité au travail	95
2.3. Les attributions « opérationnelles » de la formation spécialisée.....	98
2.3.1. Le rôle de la formation spécialisée en matière d'analyse et de prévention des risques (articles 60, 73, 56 et 74).....	98
2.3.2. Les compétences d'intervention de la formation spécialisée (article 65, 63 et 93, 64 et 95)	100

Partie 4

Fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées

1 Les acteurs	111
1.1. Les présidents du CSA et des FS.....	111
1.1.1. Les autorités habilitées à présider l'instance.....	111
1.1.2. L'empêchement du président.....	112
1.2. Les secrétaires du CSA et des FS.....	113
1.2.1. Le secrétariat du CSA (article 83 § I).....	113

1.2.2. Le secrétariat de la FS (article 83 § II).....	114
1.3. Les représentants du personnel suppléants du CSA et des FS (article 88 alinéa 5 et article 90 alinéa 1)	114
1.4. Les experts (article 88)	115
1.5. Les acteurs de la prévention	116
1.5.1. Participation des acteurs de la prévention aux travaux du CSA (article 78)	116
1.5.2. Participation des acteurs de la prévention aux travaux de la FS, ou du CSA lorsqu'il exerce les compétences de la FS (article 88 alinéa 8).....	117
2 Facilités accordées aux représentants du personnel membres du CSA et de la FS	118
2.1. La mise à disposition des documents nécessaires à l'exercice des missions	118
2.2. Les facilités liées à la participation aux réunions et l'indemnisation des frais de déplacement et de séjour.....	121
2.2.1. Les autorisations d'absence	121
2.2.2. Les frais de déplacement et de séjour	121
2.3. Les facilités liées à l'exercice des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	122
2.3.1. Les autorisations d'absence contingentées (article 95)	122
2.3.2. Les autorisations d'absence non contingentées (article 96)	126
2.4. Le dispositif de formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des membres des FS et du CSA (article 94)	126
3 Dispositions applicables à l'instance	130
3.1. Éléments permanents du fonctionnement de l'instance	130
3.1.1. Le règlement intérieur du CSA.....	130
3.1.2. Nombre de réunions du CSA et des FS	132
3.1.3. La création de groupes de travail	134
3.2. Dispositions relatives à la tenue d'une réunion d'une instance	134
3.2.1. Avant la tenue de la réunion	134
3.2.2. Durant le déroulement de la réunion	136
3.2.3. Après la tenue de la réunion	141
3.2.4. Dispositions relatives aux formations conjointes et aux réunions conjointes des CSA et des FS	143
Partie 5	
Le cas spécifique des groupements d'intérêt public de droit public.....	145
1 La création du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s) au sein d'un GIP.....	147

2 La composition du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s)	149
3 Attributions et fonctionnement du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s).....	151

Annexes

ANNEXE 1 La démarche d'évaluation des risques professionnels pour déterminer le ou les risque(s) professionnel(s) particulier(s).....	153
ANNEXE 2 Le recours à un expert certifié	155
ANNEXE 3 Règlement intérieur type des comités sociaux d'administration	156



Édito

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique traduit l'ambition d'un renforcement du dialogue social sur des nouveaux objets, parmi lesquels la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines. Elle définit un nouveau cadre du dialogue social, avec la création des comités sociaux d'administration (CSA) dans la fonction publique, nés de la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT).

Ces instances ont été installées à l'issue des élections professionnelles organisées dans la fonction publique en décembre 2022. Les employeurs publics disposent aujourd'hui d'une enceinte où ils peuvent organiser des débats avec une approche transversale et inclusive des sujets d'intérêts collectifs, en raison du principe d'unicité entre les membres du comité social et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail qui peut être créée, sous certaines conditions, au sein du comité social.

Le présent guide a pour objectif d'accompagner l'installation de ces instances en détaillant l'organisation, la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement des comités sociaux et des formations spécialisées. Parvenir à un dialogue social plus stratégique et plus fluide, objectif de la réforme, passe désormais par la bonne utilisation de tous les leviers à la main des partenaires sociaux.

L'une des innovations de ce nouveau cadre est la structuration du dialogue social autour d'échéances calendaires régulières pour qu'employeurs et organisations syndicales partagent une vision stratégique des politiques des ressources humaines dans leur entité.

Un débat doit ainsi être organisé :

- › au moins une fois par an sur la programmation des travaux du comité social ;
- › chaque année sur le bilan de la mise en œuvre des lignes directrice de gestion en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles ;
- › chaque année sur le rapport social unique qui a été créé par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique pour aider à la décision grâce à une base de données sociales concernant les agents d'une entité publique qui est à la fois ouverte et partagée ;
- › au moins une fois tous les deux ans sur les orientations générales relatives à la prospective (anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et des politiques de recrutement), l'accompagnement des mobilités et des évolutions professionnelles, la politique indemnitaire, la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap et enfin la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le bon fonctionnement de ces instances passe aussi par la clarification de leurs compétences, grâce à la distinction, opérée par la loi, entre les cas de consultation obligatoire qui ont été resserrés sur les enjeux prioritaires, les cas facultatifs d'examen par ces comités de questions générales et les cas de simple information des comités.

Outre les projets de texte relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services, aux règles statutaires et relatives à l'échelonnement indiciaire, ainsi que les projets de texte relatifs au temps de travail, on dénombre six autres cas de consultation obligatoire des comités sociaux d'administration : les lignes directrices de gestion, le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le plan de formation et la stratégie de formation ministérielle, les projets d'arrêtés de restructuration, les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans un projet de réorganisation de service. Pour ce dernier cas, la loi pose le principe d'une prééminence de la compétence des comités sociaux s'agissant des projets de réorganisation de services qui leur sont soumis directement pour avis, compte tenu de leur caractère stratégique. Les comités sociaux délibèrent ainsi sur tous les projets de texte avec des enjeux qualitatifs relatifs à la détermination collective des conditions de travail.

Ces cas de consultation obligatoire, qui donnent lieu à un vote, sont à bien distinguer des questions générales dont peuvent être saisis, de manière facultative, les comités sociaux. Les employeurs peuvent organiser un débat sans vote sur sept catégories de thématiques qui recouvrent une large palette de sujets parmi lesquels les politiques de lutte contre les discriminations, les

politiques d'encadrement supérieur, la dématérialisation des procédures, les évolutions technologiques et de méthodes de travail et leur incidence sur les personnels des administrations.

Cette rationalisation du champ de compétences des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées doit permettre tout à la fois de renforcer la sécurisation juridique de l'activité normative des administrations et de faciliter le parcours d'élaboration de la norme. À l'exception des projets de texte relatifs au temps de travail, il n'y a désormais plus de cas de double consultation possible des comités sociaux et de leurs formations spécialisées créées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque le seuil ou la nature des risques professionnels particuliers justifient leur création.

Ces formations spécialisées, qui sont des enceintes dédiées à l'examen des sujets de santé, sécurité et de conditions de travail, ne sont qu'une émanation des comités sociaux. Pour garantir une culture commune, la formation obligatoire en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail est élargie à tous les représentants du personnel membres des comités sociaux, y compris ceux qui ne siègent pas en formation spécialisée, selon des conditions détaillées par ce guide.

Il appartient désormais aux nouveaux élus et aux employeurs de s'approprier ce nouveau cadre et d'accompagner l'évolution des pratiques dans les comités sociaux en veillant à éviter toute consultation redondante et toute dynamique d'autonomisation des formations spécialisées. Pour garantir une harmonisation des modalités concrètes d'organisation des réunions, il est prévu que chaque instance délibère son règlement intérieur qui reprend les principales dispositions du règlement intérieur type fixé par le ministre chargé de la fonction publique après information du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CFSPE). Ce règlement intérieur type figure en annexe du présent guide.

Rendre le dialogue social plus efficace et plus vivant est non seulement une exigence de démocratie sociale, mais aussi une condition de réussite des grandes transformations à l'œuvre dans les administrations, qui ont besoin d'être accompagnées par une véritable stratégie de ressources humaines élaborée en concertation avec les organisations syndicales.



I Introduction

Conformément aux dispositions de l'article L. 251-1 du code général de la fonction publique (CGFP) : « *Les comités sociaux sont chargés de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans les administrations, les collectivités territoriales et les établissements publics au sein desquels ils sont institués* ».

Dans la fonction publique de l'État, la mise en place des comités sociaux et de leurs formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est prévue par les articles L. 251-2 à L. 251-4 du CGFP.

Cette évolution a nécessité un important travail d'adaptation des dispositions réglementaires précédemment applicables aux CT et CHSCT avec la création d'un nouveau cadre de droit commun pour la fonction publique de l'État institué par le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

D'autres travaux réglementaires ont accompagné cette transformation pour le traitement de cas spécifiques tels que :

- › la publication de décrets d'application pour les instances créées directement par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;
- › l'adaptation des situations non couvertes par le code général de la fonction publique mais qui se voient appliquer les évolutions introduites par la loi du 6 août 2019 ;
- › le traitement des situations dérogatoires qui, au regard de leurs spécificités, nécessitent un aménagement des dispositions réglementaires de droit commun.

Les nouvelles instances régies par ce cadre législatif et réglementaire renové ont été installées en janvier 2023 à l'issue des élections professionnelles qui se sont déroulées du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Le présent guide vise à expliciter ce nouveau cadre normatif en mettant en évidence les évolutions et les invariants des règles applicables à l'organisation, à la composition, aux attributions et au fonctionnement des comités sociaux, à l'exception toutefois des règles électorales utilisées pour la désignation des représentants du personnel, lesquelles feront l'objet d'un guide distinct pour l'ensemble des instances de dialogue social de la fonction publique de l'État.



PARTIE 1

Organisation des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées

Conformément aux articles L. 251-2 à L. 251-4 du code général de la fonction publique (CGFP), les comités sociaux et leurs formations spécialisées sont mis en place dans l'ensemble des services de l'État couverts par le CGFP à l'exception des établissements publics présentant un caractère industriel et commercial.

L'obligation de création de ces instances de dialogue social en charge des questions collectives repose donc toujours sur l'utilisation du critère organique, lequel nécessite d'apprécier la nature juridique du service d'affectation des agents. Cette obligation repose également, pour les formations spécialisées, sur l'utilisation d'un critère supplémentaire lié à la taille des effectifs du service dans lequel est mis en place le comité social d'administration.

Dans la fonction publique de l'État, le comité social d'administration doit ainsi obligatoirement instituer en son sein une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail lorsque les effectifs sont supérieurs ou égaux à un seuil fixé par décret en Conseil d'État à 200 agents (article 9 du décret du 20 novembre 2020).

Toutefois, les dispositions législatives prévoient également la possibilité de créer des formations spécialisées à titre facultatif, soit dans un service comportant des effectifs inférieurs à 200 agents, soit en complément d'une formation spécialisée obligatoire pour une partie des services de l'administration et ce, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

À ce périmètre de droit commun, il convient d'ajouter les cas de création des comités sociaux et de formations spécialisées prévus directement par des dispositions législatives. La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a ainsi entendu régler l'organisation des instances de dialogue social de certains établissements publics en raison des caractéristiques de leurs effectifs tels que les agences régionales de santé (ARS).

Le législateur a en effet entendu adapter les dispositions législatives applicables aux comités sociaux dans certaines situations : soit lorsque l'organisation administrative et territoriale des services de l'État nécessite une adaptation des modalités de création des comités sociaux d'administration, soit lorsque les services concernés emploient des personnels dont les statuts ne sont pas régis par les dispositions du CGFP.

Cette partie vise à préciser les règles applicables à la création des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées.



1 Les comités sociaux d'administration

Le titre I^{er} du décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État consacre un effort de rationalisation de la cartographie des instances de dialogue social en charge des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail.

Les fondamentaux de l'architecture des instances demeurent inchangés par rapport aux dispositions du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État. Il en va ainsi des niveaux de création des comités sociaux d'administration obligatoires lesquels reposent toujours sur le département ministériel, l'administration centrale, le service déconcentré, l'établissement public administratif et l'autorité administrative indépendante. De plus, la distinction entre instance obligatoire et facultative demeure toujours opérante.

Le décret introduit néanmoins une nouveauté. Les cas de création d'instances facultatives sont désormais plus restreints, afin de renforcer le caractère stratégique des lieux de concertation et éviter la multiplication d'instances, dont la création ne se justifie pas pleinement au regard de l'importance des effectifs ou des questions collectives posées à un niveau d'administration pertinent.

1.1. Les comités sociaux d'administration obligatoires

Le décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État sanctuarise le principe d'une double représentation des agents à l'échelon du département ministériel d'une part, et à l'échelon de proximité d'autre part.

Ce principe conduit à créer, comme l'avait fait le décret du 15 février 2011 précité, deux catégories de comités sociaux d'administrations obligatoires : le comité social d'administration ministériel placé auprès d'un ministre et le comité social d'administration de proximité placé auprès d'une autorité désignée par l'acte de création de l'instance et tenant compte de l'organisation administrative et territoriale du département ministériel concerné. Il est à noter que la notion de proximité ne doit pas s'entendre exclusivement au sens géographique du terme, mais au sens du niveau pertinent de décision impactant les agents.

L'application de ce principe est néanmoins légèrement adaptée pour les établissements publics et les autorités administratives indépendantes en raison respectivement de l'autonomie et de l'indépendance qui les caractérisent.

1.1.1. Le comité social d'administration ministériel

Au niveau ministériel, le décret du 20 novembre 2020 prévoit dans chaque département ministériel la création, auprès du ministre, d'un **comité social d'administration ministériel** (CSAM) par arrêté du ministre intéressé (premier alinéa de l'article 2).

La notion de « département ministériel » recouvre l'intégralité d'un périmètre ministériel placé sous l'autorité d'un ministre de plein exercice. Elle est donc fonction de la composition gouvernementale et des attributions du ministre.

● Exemples

- Le comité social d'administration ministériel du ministère de l'Europe et des affaires étrangères créé par l'arrêté du 21 avril 2022 instituant des comités sociaux d'administration au ministère de l'Europe et des affaires étrangères.
- Le comité social d'administration ministériel du ministère de l'agriculture et de la souveraineté alimentaire créé par l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministère chargé de l'agriculture.

Par dérogation, il peut être créé par arrêté conjoint des ministres intéressés, un **comité social d'administration ministériel unique** (CSAMU) pour plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 2). Dans ce cas de figure, le comité social d'administration ministériel unique se substitue aux CSAM des départements ministériels concernés. L'arrêté de création précise par ailleurs le ou les ministres auprès desquels le comité social d'administration est placé.

○ ● Exemples

- ● ▶ Le comité social d'administration ministériel unique du ministère de l'intérieur et des outre-mer créé par l'arrêté du 3 juin 2022 modifié instituant des comités sociaux d'administration au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer et placé auprès du ministre de l'intérieur.
- ● ▶ Le comité social d'administration ministériel unique des ministères économiques et financiers créé par l'arrêté du 22 avril 2022 modifié portant création et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers et de leurs établissements et placé auprès du ministre chargé de l'économie et des finances et du ministre chargé de la transformation et de la fonction publique.

Le recours au CSAMU permet d'adapter la cartographie des instances à l'organisation administrative retenue par les départements ministériels en matière de gestion des ressources humaines. Il est particulièrement recommandé pour les départements ministériels disposant d'une gestion commune de leurs ressources humaines au sein d'un même secrétariat général (cf. exemples ci-dessus).

Le périmètre du département ministériel peut être amené à évoluer en cours de cycle électoral. En cas d'évolution de la composition gouvernementale ayant une incidence sur la cartographie des instances, il appartient au(x) département(s) ministériel(s) concerné(s) de faire évoluer l'architecture de leurs comités sociaux d'administration au niveau ministériel. Cette évolution peut intervenir à l'issue d'une période transitoire fixée par décret en Conseil d'État dont la durée doit être déterminée de manière raisonnable.



Dans une décision en date du 8 avril 2009, le Conseil d'État avait estimé que le délai de neuf mois fixé par le pouvoir réglementaire par décret en Conseil d'État pour la mise en place d'un nouveau comité technique paritaire ministériel constituait un « délai raisonnable ». Il s'agissait dans le cas d'espèce de tenir compte des effets de la décentralisation et de la nouvelle composition du gouvernement issue du décret du 19 juin 2007, laquelle mettait en place un ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durables regroupant les services relevant notamment du ministère de l'équipement, des transports et du tourisme et du ministère de l'environnement.

Dans certains cas de figure, la composition gouvernementale ne correspond pas à l'organisation administrative adoptée par les départements ministériels en matière de gestion des ressources humaines. Elle peut également ne pas pleinement répondre au besoin de préservation à titre transitoire d'un dialogue social sectoriel hérité d'une précédente organisation administrative. Ces cas dérogatoires aux dispositions du décret du 20 novembre 2020 nécessitent dès lors d'être prévus par décret en Conseil d'État en amont du renouvellement des instances.



Dans le cadre de la réforme de l'organisation territoriale de l'État, la gestion des personnels jeunesse et sports a été transférée du secrétariat général des ministères sociaux au secrétariat général de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Or ce rattachement administratif ne correspond pas à la composition gouvernementale actuelle, laquelle comprend l'existence de deux ministères de plein exercice : un ministère de l'éducation et de la jeunesse et un ministère des sports.

La création d'un comité social d'administration ministériel unique à ces deux ministères ne répondait pas au besoin de maintien d'un dialogue social sectoriel sur le périmètre de la jeunesse et des sports.

Le décret n° 2022-564 du 15 avril 2022 relatif aux comités sociaux d'administration ministériels relevant du ministre de l'éducation nationale, de la jeunesse et des sports est ainsi venu régler cette situation en instituant, à titre dérogatoire, deux comités sociaux d'administration ministériels :

- le CSAM de l'éducation nationale placé auprès du ministre chargé de l'éducation nationale et compétent pour examiner les questions intéressant les services centraux et les services déconcentrés relevant de l'éducation nationale à l'exception des services centraux et des services déconcentrés du domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et des sports ;
- le CSAM de la jeunesse et des sports auprès du ministre chargé de la jeunesse et des sports et compétent pour examiner les questions intéressant les services centraux et les services déconcentrés du domaine de la jeunesse, de l'éducation populaire, de la vie associative et des sports.

Les comités sociaux d'administration au niveau ministériel peuvent par ailleurs comporter des **spécificités prévues par la loi**. Il en va ainsi du comité social d'administration ministériel du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.



La loi de transformation de la fonction publique a modifié le code de l'éducation pour instaurer un cadre dérogatoire applicable au comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche.

L'article L. 952-2-2 du Code de l'éducation dispose ainsi que :

« Par dérogation à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, le comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche n'est pas compétent pour l'élaboration ou la modification des règles statutaires relatives aux enseignants-chercheurs de statut universitaire et aux assistants de l'enseignement supérieur. Ce comité social d'administration comprend une formation spécialisée exclusivement compétente sur ces matières.

Les représentants des enseignants-chercheurs de statut universitaire et des assistants de l'enseignement supérieur au sein de cette formation sont désignés par les organisations syndicales par référence au nombre de voix obtenues parmi la catégorie d'agents concernés à l'élection du comité social d'administration du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche, selon des modalités fixées par décret en Conseil d'État. »

Le CSAM du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche est ainsi privé d'une compétence consultative au bénéfice d'une formation spécialisée dérogatoire dont la composition, les attributions et les modalités de fonctionnement ont été fixés par le décret n° 2022-421 du 23 mars 2022 relatif à la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration ministériel du ministère chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche (voir infra).

Les CSAM sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués ou, par délégation, par son représentant (premier alinéa de l'article 12). Lors de la création d'un CSAMU, l'arrêté désigne l'autorité chargée de présider le comité (deuxième alinéa de l'article 12).

Les comités sociaux d'administration créés au niveau ministériel sont toujours composés de 15 représentants du personnel titulaires (premier alinéa de l'article 14). Bien que ce nombre soit prévu par décret, l'acte créant le comité fixe

le nombre de membres représentants du personnel (dernier alinéa de l'article 14).

● Exemple

- L'article 2 de l'arrêté du 8 juin 2022 portant création des comités sociaux
- d'administration dans les administrations, établissements publics et autres
- services relevant du Premier ministre précise que « le comité social d'administration ministériel comprend quinze représentants du personnel titulaires et quinze représentants du personnel suppléants, élus au scrutin de liste dans les conditions fixées par l'article 20 du décret du 20 novembre 2020 susvisé. »

Nota : Un CSAM ou CSAMU peut recevoir compétence pour l'examen de questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel (article 53), pour l'examen des questions communes au ministère et aux établissements publics administratifs sous tutelle (article 53-1°) ou pour les questions propres à des établissements publics administratifs relevant du département ministériel en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements (article 53-2°).

1.1.2. Les comités sociaux d'administration de proximité

⇒ Le comité social d'administration centrale

En administration centrale, le décret prévoit la création, par arrêté du ministère, d'un **comité social d'administration centrale** (CSAC), placé auprès du secrétaire général ou du directeur des ressources humaines de l'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et pour les services à compétence nationale (premier alinéa de l'article 3).

● Exemples

- Le comité social d'administration centrale du ministère de la justice créé par l'arrêté du 25 avril 2022 portant création des comités sociaux d'administration relevant du ministère de la justice et placé auprès de la secrétaire générale.
- Le comité social d'administration centrale du ministère de l'agriculture créé par l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture et placé auprès du secrétaire général du ministère chargé de l'agriculture.

Par dérogation, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres concernés, un **comité social d'administration central unique** (CSACU) pour les

administrations centrales de plusieurs départements ministériels. Dans ce cas de figure, le comité social d'administration centrale unique se substitue aux CSAC des départements ministériels concernés. L'arrêté de création précise par ailleurs le ou les secrétaires généraux ou le ou les directeurs des ressources humaines auprès desquels le comité social d'administration est placé.

○ ● Exemples

- ● ▶ Le comité social d'administration centrale unique créé par l'arrêté du 2 juin 2022 portant création des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées au sein de certains services et établissements relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé. Ce comité est placé auprès du directeur des ressources humaines relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé.
- ▶ Le comité social d'administration centrale unique créé par l'arrêté-cadre du 30 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées au sein du ministère chargé de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère chargé de la transition énergétique et placé auprès du directeur des ressources humaines du secrétariat général des ministères chargés de la transition écologique, de la cohésion des territoires et de la mer.

De même que pour les CSAMU, les CSACU permettent d'adapter la cartographie des instances à l'organisation administrative retenue par les départements ministériels en matière de gestion des ressources humaines. Il est particulièrement recommandé pour les départements ministériels disposant d'une gestion commune de leurs ressources humaines au sein d'un même secrétariat général (cf. exemples ci-dessus).

Le décret a néanmoins entendu restreindre la création de comité social d'administration centrale dans deux cas de figure. Ainsi, il n'est pas créé de CSAC :

- › Lorsque le département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés, le CSAM se substitue au CSAC et fait office de comité social d'administration de proximité pour les agents affectés en administration centrale (article 3-1°) ;
- › Lorsque l'ensemble des personnels qui auraient relevé d'un CSAC sont déjà représentés dans un comité social d'administration facultatif (article 3-2°) : comité social d'administration de service central de réseau (deuxième alinéa du I de l'article 4) ou comité social d'administration spécial compétent à l'égard des personnels des services centraux délocalisés (2° de l'article 8).

○ ● Exemple

- ● Les services du Premier ministre ne comportent pas de services déconcentrés.
- ● L'arrêté du 8 juin 2022 portant création des comités sociaux d'administration
- ● dans les administrations, établissements publics et autres services relevant du Premier ministre ne crée pas de comité social d'administration centrale dans ce département ministériel.

Les comités sociaux d'administration créés au niveau de l'administration centrale sont toujours composés de 11 représentants du personnel titulaires (premier alinéa de l'article 14). L'acte créant le comité fixe le nombre de membres représentants du personnel (dernier alinéa de l'article 14).

○ ● Exemple

- ● L'article 12 de l'arrêté du 2 juin 2022 instituant des comités sociaux
- ● d'administration au ministère de la culture précise que : « Le nombre de
- ● membres représentants du personnel titulaires et suppléants des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées du ministère de la culture (...) sont fixés en annexe 5 au présent arrêté ». L'annexe 5 de cet arrêté fixe à 11 le nombre de représentants du personnel titulaires et à 11 également le nombre de représentants du personnel suppléants.

⇒ Le comité social d'administration au niveau déconcentré

a) Le comité social d'administration de service déconcentré

Au niveau déconcentré, le décret du 20 novembre 2020 prévoit, en fonction de l'organisation territoriale du département ministériel concerné, la création, par arrêté du ministre (ou des ministres lorsque le service est placé sous l'autorité de plusieurs ministres), d'au moins un **comité social d'administration de service déconcentré** (CSASD). Il est placé auprès du chef de service déconcentré concerné (premier alinéa du I de l'article 5).

○ ● Exemples

- ● ▶ Les comités sociaux d'administration créés auprès de chaque directeur régional des affaires culturelles ou directeur des affaires culturelles par
- ● l'arrêté du 2 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au ministère de la Culture.
- ● ▶ Les comités sociaux d'administration créés auprès de chaque directeur régional de l'environnement, de l'aménagement et du logement et de chaque directeur de l'environnement, de l'aménagement et du logement par l'arrêté-cadre du 30 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées au sein du ministère chargé de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère chargé de la transition énergétique.

Par dérogation, il peut être créé, par arrêté du ou des ministres intéressés un **comité social d'administration unique** pour tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels. Dans ce cas de figure, le comité social d'administration unique se substitue aux comités sociaux d'administration de services déconcentrés des départements ministériels concernés. Il est placé auprès du ou des chefs de service déconcentrés désignés à cet effet (troisième alinéa du I de l'article 5).

○ ● **Exemple**

- ● Les comités sociaux d'administration uniques créés par l'arrêté du 3 juin 2022
- ● instituant des comités sociaux d'administration au sein des ministères de
- ● l'intérieur et des outre-mer, placés auprès des préfets de la Guadeloupe, de la Martinique, de Mayotte et de la Réunion et compétents pour la préfecture, le secrétariat général commun et le service administratif et technique de la police nationale.



La notion de services déconcentrés ne recouvre pas l'ensemble des services de l'État qui ne relèvent pas de l'administration centrale et qui sont implantés sur le territoire français ou sur le territoire d'un État étranger.

Certains services nécessitent dès lors une adaptation des dispositions réglementaires de droit commun pour la création de leurs instances de dialogue social. C'est le cas notamment des services de l'État à l'étranger qui ne peuvent être assimilés à des services déconcentrés de l'État.

Les comités sociaux d'administration de ces services sont ainsi régis par le décret n° 2022-874 du 9 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration de proximité dans les services de l'État à l'étranger. Sous réserve de certaines adaptations, ces CSA sont assimilés dans leurs attributions et leur fonctionnement aux CSA créés au sein des services déconcentrés.

b) Le comité social d'administration de direction départementale interministérielle

Le décret prévoit la création, par arrêté du préfet, d'un **comité social d'administration de direction départementale interministérielle** placé auprès de chaque directeur départemental interministériel (premier alinéa du II de l'article 5).



Les premiers comités sociaux d'administration des directions départementales interministérielles ont été créés par l'arrêté du 3 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer.

Cet arrêté-cadre interministériel, pris en application de l'article 28 du décret du 20 novembre 2020 met à jour et récapitule l'organisation des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées au sein d'un département ministériel six mois avant chaque renouvellement général des instances de la fonction publique. Il est cependant à noter que la création en cours de cycle électoral de comités sociaux d'administration des directions départementales interministérielles interviendra selon les modalités fixées au premier alinéa du II de l'article 5 du décret, soit par arrêté du préfet.

La situation est identique pour la création des premiers comités sociaux d'administration des services déconcentrés.

Par dérogation, il peut être créé par arrêté du préfet, après avis de chacun des comités sociaux d'administrations concernés, un **comité social d'administration unique** pour les services de la préfecture, des directions départementales interministérielles et du secrétariat général commun départemental (deuxième alinéa du II de l'article 5). Dans ce cas de figure, le comité social d'administration unique se substitue aux comités sociaux d'administration des directions départements interministérielles, de la préfecture et du secrétariat général commun concernés.

La présidence du comité est assurée par le préfet ou par un des directeurs départementaux interministériels selon les points inscrits à l'ordre du jour.

● Exemple

- Le comité social d'administration unique pour les services de l'État en Guyane
- créé par l'arrêté du 3 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration
- au sein des ministères de l'intérieur et des outre-mer et placé auprès du préfet de la Guyane.

c) Composition des comités sociaux d'administration au niveau déconcentré

Les comités sociaux d'administration créés au niveau des services déconcentrés comprennent un nombre de représentants du personnel titulaires déterminé en fonction de la taille des effectifs du service et, pour les effectifs inférieurs ou égaux à 200 agents, en fonction de la présence d'une formation spécialisée.

L'article 14 du décret fixe ainsi un barème plafonnant le nombre de membres du comité au sein de cinq tranches d'effectifs.

Effectifs du service	Nombre maximal de membres du comité
Effectif > 700 agents	10 représentants du personnel titulaires
Effectif = 700 agents ou Effectif > 500 agents	8 représentants du personnel titulaires
Effectif = 500 agents ou Effectif > 200 agents	7 représentants du personnel titulaires
En l'absence de formation spécialisée Effectif = 200 agents ou Effectif < 200 agents	6 représentants du personnel titulaires
En présence d'une formation spécialisée Effectif = 200 agents ou Effectif < 200 agents	5 représentants du personnel titulaires

L'acte créant le comité fixe le nombre de membres représentants du personnel (dernier alinéa de l'article 14).

⇒ Le comité social d'administration d'établissement public

Le décret prévoit la création, par arrêté du ou des ministres de tutelle, d'un **comité social d'administration d'établissement public** (CSAEP) placé auprès du directeur ou du directeur général de l'établissement public concerné dès lors que ce dernier ne présente pas un caractère industriel et commercial (premier alinéa de l'article 6).

○ ● Exemples

- ● ▶ Les comités sociaux d'administration d'établissement public créés pour l'agence publique pour l'immobilier de la justice, pour l'école nationale de la magistrature et pour l'école nationale d'administration pénitentiaire par l'arrêté du 25 avril 2022 portant création des comités sociaux d'administration relevant du ministère de la justice.
- ▶ Le comité social d'administration d'établissement public créé pour l'Agence pour l'enseignement français à l'étranger (AEFE) par l'arrêté du 16 février 2022 portant création du comité social d'établissement public de l'AEFE.



Le cas des établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel

Les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) sont des établissements publics ne présentant pas un caractère industriel et commercial. Ils entrent, à ce titre, dans le champ d'application du décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Toutefois, des dispositions législatives de l'article L. 951-1-1 du code de l'éducation leur sont également applicables, lesquelles instaurent deux spécificités ayant trait à l'acte de création du comité social d'administration et à ses attributions.

Article L. 951-1-1 du code de l'éducation

« Un comité social d'administration est créé dans chaque établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel par délibération du conseil d'administration. Outre les compétences qui lui sont conférées en application de l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, il est consulté sur la politique de gestion des ressources humaines de l'établissement. Un bilan de la politique sociale de l'établissement lui est présenté chaque année.

Les bilans sociaux des établissements sont rendus publics chaque année, dans des conditions fixées par décret. »

Par dérogation, il peut être créé par arrêté du ou des ministres de tutelle, un **comité social d'administration unique** pour plusieurs établissements publics dépendant d'un ou de plusieurs départements ministériels et ne présentant pas un caractère industriel et commercial (dernier alinéa de l'article 6). Dans ce cas de figure, le comité social d'administration unique se substitue aux comités sociaux d'administration des établissements publics concernés.

● Exemple


- Le comité social d'administration unique compétent pour l'Institut national supérieur de formation et de recherche pour l'éducation des jeunes handicapés et les enseignements adaptés et la communauté d'universités et d'établissements Université Paris Lumière. Ce comité a été créé par l'arrêté du 27 mai 2022 instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs.

Le décret du 20 novembre 2020 met fin à la condition d'insuffisance des effectifs qui devait être remplie dans l'un des établissements publics afin de créer un comité technique unique pour plusieurs établissements publics (article 7 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État).

La création d'un comité social d'administration unique relève dès lors d'un choix d'opportunité laissé à chaque département ministériel afin de définir le niveau pertinent de création de cette instance pour ses établissements publics.

● Exemple

- Les comités sociaux d'administration uniques régionaux de l'enseignement agricole institués auprès de chaque directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et auprès du directeur régional et interdépartemental de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Île de France. Créés par le décret n° 2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture, ces comités sont compétents à l'égard des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles implantés dans une même région tant pour les questions qui leur sont propres que pour celles qui leur sont communes. Ils revêtent un caractère dérogatoire – et c'est ce qui justifie leur création par décret – dans la mesure où ils ne sont pas compétents pour les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail propres à un établissement, lesquelles relèvent de la commission d'hygiène et de sécurité en son sein.



La spécificité de certains établissements publics a conduit le législateur à prévoir la création de leur instance de dialogue social par le biais de dispositions législatives.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a ainsi créé les comités d'agence et des conditions de travail des agences régionales de santé (ARS) et les comités sociaux d'administration de Voies navigables de France (VNF), de l'Agence nationale de contrôle du logement social (ANCOLS) et de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité (LADOM) au regard des caractéristiques de ces établissements publics qui emploient aussi bien des agents publics que des salariés de droit privé.

Dans la même logique, la loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale a institué au sein de l'Agence nationale de la cohésion des territoires (ANCT), un comité social d'administration compétent pour l'ensemble de son personnel composé d'agents publics et de salariés de droit privé.

Les comités sociaux d'administration de ces quatre établissements publics sont régis par des dispositions réglementaires qui leur sont propres, précisant les adaptations nécessaires au cadre juridique de droit commun et ce, afin de tenir compte de l'application de certaines dispositions du Code du travail.

Pour aller plus loin :

- ➔ Décret n° 2020-943 du 29 juillet 2020 relatif à la fusion des instances représentatives du personnel dans les agences régionales de santé
- ➔ Décret n° 2022-1142 du 9 août 2022 relatif aux comités sociaux d'administration de Voies navigables de France
- ➔ Décret n° 2022-1052 du 28 juillet 2022 relatif au comité social d'administration de l'Agence nationale de contrôle du logement social
- ➔ Décret n° 2022-862 du 7 juin 2022 relatif au comité social d'administration de l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité
- ➔ Décret n° 2022-1240 du 19 septembre 2022 relatif au comité social d'administration de l'Agence nationale de la cohésion des territoires

Le nombre de membres représentants du personnel des comités sociaux d'administration créés au niveau d'un établissement public est fixé par l'acte créant le comité (dernier alinéa de l'article 14) dans le respect d'un plafond de 10 représentants du personnel titulaires (huitième alinéa de l'article 14).

Si les départements ministériels disposent d'une marge de manœuvre s'agissant de la composition des comités d'établissement public, le nombre de représentants du personnel doit néanmoins être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant du comité.

➤ Le comité social d'administration d'une autorité administrative indépendante

Le décret prévoit la création dans chaque autorité administrative indépendante (AAI) d'un **comité social d'administration de proximité** placé auprès l'autorité administrative indépendante, par décision de cette dernière (article 7).

○ ● Exemples

- ● ▶ Le comité social d'administration de proximité de l'Autorité de la concurrence créé auprès de cette AAI par décision du 8 mars 2022 portant création à l'Autorité de la concurrence d'un comité social d'administration de proximité

- Le comité social d'administration de la Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques créé auprès de cette AAI par décision n° 2821 du 4 juillet 2022 portant création d'un comité social d'administration de proximité au sein de la Commission nationale des comptes de campagne et des financements politiques

Le décret du 20 novembre 2020 reprend les dispositions applicables aux autorités administratives indépendantes introduites par le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.



Les comités sociaux d'administration des autorités publiques indépendantes

L'article 7 du décret du 20 novembre 2020 est applicable aussi bien aux autorités administratives indépendantes (AAI) qu'aux autorités publiques indépendantes (API).

En effet, ces autorités sont régies par la loi n° 2017-55 du 20 janvier 2017 portant statut général des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes. Si contrairement aux AAI, les API disposent de la personnalité morale (art. 2 de la loi précitée), ces deux autorités emploient leur personnel dans les mêmes conditions (art. 16 et 17 de la loi précitée).

Il est toutefois à noter que les agents mis à disposition ou détachés auprès d'une autorité publique indépendante sont électeurs au comité social d'administration ministériel du département ministériel assurant leur gestion.

Le nombre de membres représentants du personnel des comités sociaux d'administration de proximité des AAI est fixé par l'acte créant le comité (dernier alinéa de l'article 14) dans le respect d'un plafond de 10 représentants du personnel titulaires (huitième alinéa de l'article 14).

Si les AAI disposent d'une marge de manœuvre s'agissant de la composition de leur comité de proximité, le nombre de représentants du personnel doit néanmoins être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant du comité.

1.2. Les comités sociaux facultatifs

Les comités sociaux facultatifs ne se substituent pas aux comités sociaux d'administration obligatoires mais sont institués en complément dès lors que l'importance des effectifs ou l'examen des questions collectives le justifie.

Le nombre de membres représentants du personnel des comités sociaux facultatifs est précisé par l'acte créant le comité (dernier alinéa de l'article 14). Parmi ces comités, les comités sociaux d'administration de réseau comportent 11 représentants titulaires du personnel (premier alinéa de l'article 14). Les autres comités facultatifs comptent au maximum 10 représentants titulaires (huitième alinéa de l'article 14). Si les autorités arrêtant la création de ces comités disposent d'une marge de manœuvre, le nombre de représentants du personnel doit néanmoins être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant du comité.

Il existe trois catégories de comités sociaux facultatifs.

1.2.1. Le comité social d'administration de réseau

Le comité social d'administration de réseau (CSAR) peut être créé à deux niveaux.

- › **Au niveau central**, le CSAR est créé, par arrêté du ministre, pour une direction à réseau composée de services centraux et de services déconcentrés ou de services à compétence nationale relevant spécifiquement de cette direction ainsi que pour les établissements publics de l'État en relevant par un lien exclusif en termes de mission et d'organisation. Il est placé auprès d'un directeur général (premier alinéa du I de l'article 4).

○ ● Exemple

- ● Le comité social d'administration de réseau de la direction générale des finances publiques (DGFIP) créé par l'arrêté du 22 avril 2022 portant création
- ● et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers. Ce CSAR est placé auprès du directeur général des finances publiques et recouvre le périmètre des services centraux de la DGFIP, des directions et services déconcentrés, des directions et services spécialisés ainsi que des directions et services à compétence nationale.

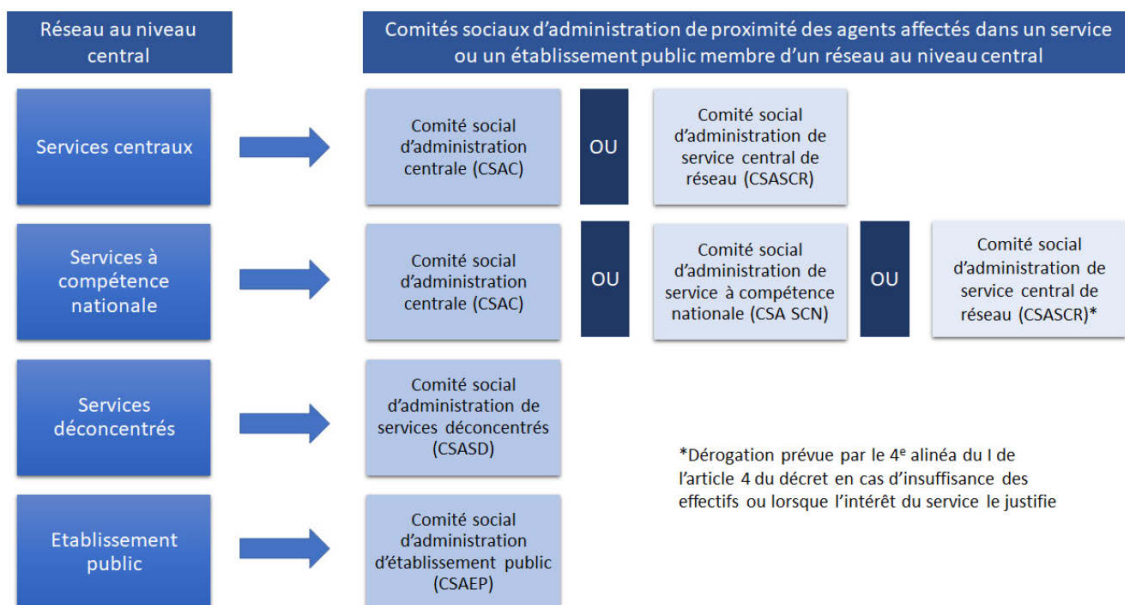
- › **Au niveau déconcentré**, le CSAR est créé, par arrêté du ou des ministres intéressé(s), pour un ensemble de services déconcentrés relevant d'un même niveau territorial sur l'ensemble du territoire. Il est placé auprès du ou des ministres ayant autorité sur ces services (II de l'article 4).

Exemples

- Le comité social d'administration de réseau des préfectures et des secrétariats généraux communs départementaux créé par arrêté du 3 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au sein du ministère de l'intérieur et des outre-mer. Ce comité, placé auprès du secrétaire général du ministère de l'intérieur est compétent pour connaître de toutes les questions communes relatives aux préfectures, aux hauts-commissariats de la République en Nouvelle-Calédonie et en Polynésie Française et aux secrétariats généraux communs départementaux.
- Le comité social d'administration de réseau des directions départementales interministérielles créé par le même arrêté. Ce comité, placé auprès du secrétaire général du ministère de l'intérieur est compétent pour connaître de toutes les questions communes relatives aux directions départementales interministérielles.

Les agents affectés dans l'un des services couverts par le comité social d'administration de réseau sont également représentés au sein d'un comité social de proximité. Dans le cadre d'un réseau créé au niveau déconcentré, cette représentation est assurée au sein des comités sociaux d'administration de services déconcentrés dans les conditions prévues à l'article 5 du décret. La situation des réseaux créés au niveau central, plus complexe, est décrite dans le schéma ci-dessous.

Schéma : Modalités de représentation des agents dans un réseau au niveau central





Les comités sociaux d'administration de réseau dérogatoires

Dans plusieurs départements ministériels ont été mis en place des comités sociaux d'administration de réseau dérogatoires. Ces dérogations, prévues par décret, sont rendues nécessaires par les spécificités de l'organisation du département ministériel concerné.

C'est le cas, par exemple, du ministère de l'intérieur s'agissant des services de la police nationale et de la gendarmerie nationale qui constitue une force armée. Les comités sociaux d'administration de réseau institués sur ces deux périmètres sont régis par :

- ➔ Le décret n° 2022-987 du 4 juillet 2022 portant création du comité social d'administration du personnel civil de la gendarmerie (ce comité constitue le CSA de proximité pour les personnels civils de la gendarmerie) ;
- ➔ Le décret n° 2022-984 du 4 juillet 2022 portant création de comités sociaux d'administration de la police nationale.

Ces dérogations peuvent également résulter d'un choix d'opportunité du département ministériel concerné au regard notamment des caractéristiques de certaines filières métier.

C'est le cas, par exemple, du ministère de l'agriculture qui a institué un comité social d'administration de l'alimentation, un comité social d'administration de la forêt et de l'agriculture et un comité social d'administration de l'enseignement agricole, lesquels sont assimilés à des comités sociaux d'administration de réseau. Ces comités sont régis par les dispositions du décret n° 2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture.

1.2.2. Les comités sociaux d'administration spéciaux

Les comités sociaux d'administration spéciaux (CSAS) peuvent être créés à deux niveaux pour un service ou un groupe de services dans les conditions prévues à l'article 8.

Le décret prévoit la possibilité de créer, au niveau des services autres que des services déconcentrés, deux comités sociaux d'administration spéciaux :

- Le comité social d'administration spécial auprès d'un chef de service à compétence nationale par arrêté du ministre (article 8-1^{er}a).

○ ● Exemple

- ● Le comité social d'administration du service des retraites de l'État placé
- ● auprès du chef de service à compétence nationale institué par l'arrêté du
- ● 22 avril 2022 portant création et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers et de leurs établissements publics.

- › Le comité social d'administration spécial auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service à compétence nationale, d'un établissement public ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, d'une autorité administrative indépendante, par décision du chef de service ou du directeur ou directeur général concerné (article 8-1°b).

○ ● Exemple

- ● Les comités sociaux d'administration spéciaux créés au sein de chaque
- ● direction centrale et territoriale de Météo-France par l'arrêté-cadre du 30 juin
- ● 2022 relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées au sein du ministère chargé de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère chargé de la transition énergétique.

Le décret prévoit par ailleurs la possibilité de créer, au niveau des services déconcentrés, quatre comités sociaux d'administration spéciaux :

- › Le comité social d'administration spécial auprès d'un ou de plusieurs ministres ou d'un ou de plusieurs directeurs d'administration centrale pour tout ou partie des services déconcentrés relevant du ou des départements ministériels concernés ou de la ou des directions d'administration centrale concernées par arrêté du ou des ministres intéressés (article 8-2°a).

○ ● Exemple

- ● Le comité social d'administration spécial créé auprès des ministres chargés de
- ● l'économie, des finances et de la relance, du travail, de l'emploi et de
- ● l'insertion et des solidarités et de la santé par l'arrêté du 2 juin 2022 portant création des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées au sein de certains services et établissements relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, des solidarités et de la santé.

Ce comité est compétent pour connaître des questions et projets de textes communs à l'ensemble des personnels des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités, de la direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités et des directions de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités.

- › Le comité social d'administration spécial auprès du préfet territorialement compétent ou, le cas échéant, d'un ou de plusieurs chefs de services déconcentrés pour tout ou partie des services déconcentrés, relevant d'un même ou de plusieurs département ministériels, implantés dans un même ressort géographique régional ou départemental par arrêté du ou des ministres intéressés (article 8-2°b).
- › Le comité social d'administration spécial auprès d'un chef de service déconcentré pour l'ensemble des services placés sous son autorité lorsqu'aucun comité social d'administration de proximité n'a été créé auprès de lui, par arrêté du ministre (article 8-2°C).

○ ● Exemple

- ● Les comités sociaux d'administration spéciaux institués auprès de chaque
- ● recteur des régions académiques par l'arrêté du 28 avril 2022 portant création
- ● de comités sociaux d'administration ministériels, de l'administration, des services déconcentrés et des établissements publics des ministères chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, des sports, de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- › Le comité social d'administration spécial auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service déconcentré par arrêté du chef de service déconcentré concerné (article 8-2°d).

○ ● Exemple

- ● Le comité social d'administration spécial de service déconcentré placé auprès
- ● du directeur des routes d'Île-de-France (DIRIF) ayant compétence pour
- ● connaître de toutes les questions intéressant la DIRIF. Ce comité est institué par l'arrêté-cadre du 30 juin 2022 relatif aux comités sociaux d'administration et aux formations spécialisées au sein du ministère chargé de la transition écologique et de la cohésion des territoires et du ministère chargé de la transition énergétique.

La création des comités sociaux d'administration spéciaux peut se justifier par l'importance des effectifs représentés ou l'examen de questions communes.



Nota bene: Le décret du 20 novembre 2020 a restreint les cas de création de comités sociaux d'administration spéciaux par rapport aux dispositions du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques. La création de comités spéciaux placés auprès d'un directeur général, directeur ou chef de service d'administration centrale n'est désormais plus possible. Toutefois, les dispositions applicables aux comités spéciaux concernant des services déconcentrés (2° de l'article 8) s'appliquent aussi

aux services d'administration centrale localisés ailleurs qu'en région Île-de-France. Cette disposition permet de tenir compte des contraintes liées à l'implantation géographique de services centraux délocalisés.


1.2.3. Les comités sociaux d'administration communs

Des **comités sociaux d'administration communs** peuvent être créés à plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 2), à plusieurs administrations centrales de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 3), à plusieurs services déconcentrés d'un même niveau territorial relevant de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 5) ou communs à plusieurs établissements publics dépendant d'un même département ministériel (deuxième alinéa de l'article 6).

Ils sont uniquement compétents pour l'examen des questions communes aux personnels et services qu'ils représentent conformément au 3° de l'article 53 du décret du 20 novembre 2020.

○ ● Exemples

- ● ▶ Le comité social d'administration commun compétent pour connaître des questions communes au Centre national des œuvres universitaires et scolaires et des 26 centres régionaux des œuvres universitaires et scolaires. Ce comité a été créé par l'arrêté du 27 mai 2022 instituant un comité social d'administration au ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et des comités sociaux d'administration d'établissement pour les établissements publics administratifs.
- ▶ Le comité social d'administration commun aux instituts régionaux d'administration placé auprès de la directrice générale de la d'administration et de la fonction publique. Ce comité a été créé par l'arrêté du 22 avril 2022 portant création et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers et de leurs établissements publics.



2 Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 est venu fixer l'organisation, la composition, les attributions ainsi que le fonctionnement de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. De par son expertise dédiée aux sujets de santé et de sécurité, elle se voit également appliquer les dispositions non abrogées relevant du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ainsi que, par renvoi, les dispositions des livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

La formation spécialisée, qu'elle soit à caractère facultatif ou obligatoire, n'est pas une instance à part entière, mais une émanation du/des comité(s) social(aux) au(x)quel(s) elle est rattachée ; elle exerce donc ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail au nom du comité. Ces attributions

recouvrent à la fois les attributions consultatives sur lesquelles elle se prononce souverainement ainsi que les pouvoirs d'enquête, de visite et d'expertise.

La création des formations spécialisées a pour objectif de maintenir un cadre dédié à l'examen des sujets relatifs à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Cette volonté de conserver ces sujets stratégiques au cœur du dialogue social tout en rationalisant l'architecture des instances s'est traduite par l'obligation d'instaurer une formation spécialisée au sein du comité social d'administration comptant au moins 200 agents et la possibilité de créer des formations spécialisées en deçà de ce seuil lorsque l'existence d'un risque professionnel particulier le justifie.

2.1. Deux catégories de formations spécialisées : obligatoire ou facultative

La loi a rationalisé l'architecture des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en consacrant leur mise en place uniquement :

- › au sein du comité social d'administration (articles L. 251-3 du CGFP)
- › en complément de la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration (L. 251-4 du CGFP).

Hormis le cas de la création obligatoire d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration (1.1), une formation spécialisée peut être instituée à titre facultatif dans trois situations distinctes dès lors qu'elle est justifiée par l'existence d'un **risque professionnel particulier** (1.2).

2.1.1. La création obligatoire d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration lorsque les effectifs sont au moins égaux à 200 agents

En application du 1^{er} alinéa de l'article L. 251-3 du CGFP, une formation spécialisée doit obligatoirement être instituée au sein du comité social d'administration lorsque les effectifs sont supérieurs ou égaux à un seuil qui a été fixé à 200 agents par l'article 9 du décret du 20 novembre 2020.

Cette hypothèse est valable pour tous les types de comités sociaux, qu'ils soient obligatoires ou facultatifs, et quels que soient leurs niveaux.

Cette formation spécialisée, instituée au sein du comité social d'administration, est dénommée « **formation spécialisée du comité** », en application du même article 9.

○ ● Exemples

- ● ▶ L'article 4 de l'arrêté du 21 avril 2022 instituant des comités sociaux d'administration au ministère de l'Europe et des affaires étrangères prévoit
- ● **la création de formations spécialisées au sein des comités sociaux d'administration** en application du 1er alinéa de l'article L 251-3 du CGFP et les mentionne en annexe 1 de cet arrêté de création ; cette annexe prévoit **une formation spécialisée au sein du comité social d'administration ministériel** du ministère de l'Europe et des affaires étrangères et **une formation spécialisée au sein du comité social d'administration centrale** de ce ministère.
- ▶ L'article 8 de l'arrêté du 3 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au sein des ministères de l'Intérieur et des outre-mer prévoit **la création de formations spécialisées au sein de chacun des comités sociaux** d'administration lorsque les effectifs sont supérieurs au seuil de 200 agents et les mentionne en annexe 2.

2.1.2. La création de formations spécialisées facultatives en présence de risques professionnels particuliers

En présence de risque professionnel particulier, 3 types de formations spécialisées facultatives peuvent être créées, à tout moment.



Les formations spécialisées facultatives peuvent être créées sur proposition de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISTT), au regard de son expertise, ou sur proposition de la majorité des membres du comité (article 11 du décret n° 2020-1427).

S'agissant d'une proposition, l'administration n'est pas liée par celle-ci et peut décider de ne pas la suivre si elle considère qu'il n'existe pas de risque professionnel particulier justifiant la création d'une formation spécialisée.

Si le décret n° 2020-1427 est silencieux sur les modalités de proposition, il est préconisé de mettre en place une procédure écrite afin de formaliser tant la proposition de création que la réponse apportée par l'administration.

Celles-ci peuvent être instituées :

- › au sein du comité (a) ;
- › en complément de la formation spécialisée du comité (b) :
 - ‡ en formation spécialisée de service ;
 - ‡ ou en formation spécialisée de site.

Il n'existe pas, à dessein, de définition juridique de la notion de « risque professionnel particulier »¹ afin de ne pas brider le travail d'analyse préalable d'identification et d'évaluation des risques.

- ‡ Une formation spécialisée facultative peut être instituée au sein du comité en dessous du seuil de 200 agents (second alinéa de l'article L. 251-3 du CGFP)

Une formation spécialisée peut être instituée à titre facultatif **au sein du comité social d'administration**, lorsque les effectifs sont inférieurs au seuil de 200 agents et lorsqu'un risque professionnel particulier le justifie. Ces **conditions** (de seuil et de risques professionnels) sont donc **cumulatives**.

Il convient de souligner que **cette faculté n'est prévue que par la loi, le décret étant silencieux sur cette création facultative au sein du comité social d'administration** ; cette formation spécialisée est également dénommée « formation spécialisée du comité » (article 9).

● Exemple

- L'article 12 de l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture prévoit, en application du second alinéa de l'article L. 251-3 du CGFP, **la création de formations spécialisées au sein des comités sociaux compétents pour les administrations et les établissements publics dont les effectifs sont inférieurs à deux cents agents** et les mentionne en annexe de cet arrêté (3 formations spécialisées sont instituées, par exemple, la formation spécialisée du comité social d'administration de la direction régionale de l'alimentation de l'agriculture et de la forêt du Pays de la Loire).

¹ Afin d'engager la démarche d'évaluation des risques professionnels, il peut être utile de se reporter aux travaux de l'INRS, qui définit le risque comme : « l'éventualité d'une rencontre entre l'homme et un danger auquel il est exposé. Deux composantes caractérisent le risque : La probabilité de la survenance d'un dommage liée à la fréquence d'exposition et/ou la durée d'exposition au danger et la probabilité d'apparition du phénomène dangereux, La gravité du dommage. ». Une méthodologie d'évaluation des risques professionnels est proposée en annexe 1.

- ⇒ Une formation spécialisée facultative de site ou de service peut être instituée en complément de la formation spécialisée du comité social d'administration (article L. 251-4 du CGFP)

Une formation spécialisée peut être créée à titre facultatif en complément de la formation spécialisée du comité en application de l'article L. 251-4 du CGFP dès lors qu'un risque professionnel particulier le justifie.

L'article 10 du décret n° 2020-1427 distingue deux types d'hypothèses :

- › lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles soumis à un risque professionnel particulier le justifie ; cette formation est alors dénommée « **formation spécialisée de site** » ;

○ ● Exemple

- ● L'article 5 de l'arrêté du 21 avril 2022 instituant des comités sociaux d'administration au ministère de l'Europe et des affaires étrangères prévoit la **création d'une formation spécialisée de site instituée en complément de la formation spécialisée du comité social d'administration**, celle-ci étant mentionnée en annexe 2 de cet arrêté. Cette annexe prévoit une formation spécialisée de site compétente à l'égard des services du ministère de l'Europe et des affaires étrangères implantés à Nantes et à l'égard de la sous-direction des visas du ministère de l'Intérieur, rattachée au comité social d'administration centrale et présidée par le directeur général de l'administration et de la modernisation ou son représentant.

- › lorsqu'une partie seulement des services de l'administration ou de l'établissement public présente un risque professionnel particulier le justifiant ; cette formation est dénommée « **formation spécialisée de service** ».

○ ● Exemple

- ● L'article 2 de l'arrêté du 22 avril 2022 portant création et organisation générale des comités sociaux d'administration des ministères économiques et financiers et de leurs établissements publics prévoit la création de **formations spécialisées de service**, listées en annexe VI ; cette annexe mentionne par exemple, la formation spécialisée **de service de la direction régionale de Paris**, rattachée au comité social d'administration de service déconcentré de la direction interrégionale d'Ile-de-France et présidée par le directeur régional.

2.2. L'acte de création des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

L'acte de création est distinct selon qu'il s'agit d'une formation spécialisée du comité ou d'une formation spécialisée instituée en complément de la formation spécialisée du comité.

- › La formation spécialisée du comité (instituée à titre facultatif ou obligatoire) étant créée par l'autorité ayant institué le comité social (article 9), l'acte de création n'a pas à préciser l'autorité qui la préside dès lors qu'il y a une identité de présidence entre le comité et sa formation spécialisée (article 15).

Il n'est pas non plus nécessaire de préciser le nombre de représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée dès lors que ce nombre est identique à celui du nombre de représentants du personnel titulaires du comité social au sein duquel la formation spécialisée est instituée ;

- › La formation spécialisée instituée en complément de la formation spécialisée du comité est créée par l'autorité ayant institué le comité social d'administration auquel elle est rattachée (article 9). Son acte de création doit préciser :
 - le comité social auquel elle se rattache (article 10) ;
 - l'autorité qui la préside (article 16), dans la mesure où l'autorité qui préside cette formation spécialisée peut être différente de celle du comité social de rattachement ;
 - le nombre de représentants du personnel (article 16), qui est fonction des effectifs (cf. infra).

Dans toute formation spécialisée, le nombre de représentants titulaires est égal au nombre de représentants suppléants (article 17).

S'agissant des formations spécialisées de site et de service, le nombre de représentants titulaires est fonction des effectifs relevant du périmètre de la formation spécialisée et défini à l'article 16 du décret :

Effectifs des services	Nombre maximal de représentants titulaire
Effectif > 700 agents	10 représentants du personnel titulaires au plus
Effectif > 500 agents et < ou = à 700 agents	8 représentants du personnel titulaires au plus

Effectifs des services	Nombre maximal de représentants titulaire
Effectif > 200 agents et < ou = à 500 agents	7 représentants du personnel titulaires au plus
Effectif < 200 agents ou = à 200 agents	5 représentants du personnel titulaires

2.3. Les situations dérogatoires au droit commun intéressant les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

2.3.1. La dérogation législative instituant une commission spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel

L'article L. 253-4 du CGFP prévoit que : « Pour les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel, une commission chargée d'examiner les questions mentionnées au 7° de l'article L. 253-1 concernant les magistrats et les agents de ces juridictions », c'est-à-dire 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 »

En application de cet article, le décret n° 2022-891 du 14 juin 2022 relatif à la commission chargée d'examiner les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les tribunaux administratifs et les cours administratives d'appel organise les spécificités de cette commission.

Si celle-ci dispose des mêmes attributions que celles prévues par le droit commun, **sa composition est différente** : outre les deux représentants de l'administration, la commission comprend 9 représentants du personnel sont répartis de sorte que 4 représentent les membres du corps des magistrats des

tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel, et 5 représentent les agents des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel.

Leurs durées de mandat sont distinctes : 3 ans pour les représentants des magistrats et 4 ans pour les représentants des agents de ces tribunaux et cours.

2.3.2. Les dérogations relevant du niveau réglementaire en raison de spécificités

⇒ Les établissements publics de l'enseignement supérieur

Le décret n° 2023-106 du 16 février 2023 relatif à la représentation des usagers au sein des comités sociaux des établissements publics d'enseignement supérieur relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur prévoit, outre l'application des dispositions de droit commun prévues par le décret n° 2020-1427, l'ajout de certaines spécificités afin de tenir compte de la présence des usagers dans les établissements (essentiellement les étudiants).

Il ne s'agit pas d'un nouveau dispositif mais d'une actualisation du décret n° 2012-571 du 24 avril 2012 qui assurait la représentation des usagers au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Précisément, ce décret permet à la formation spécialisée, ou sous conditions, au comité social :

- › de procéder à l'analyse des risques auxquels peuvent être exposés les usagers de l'établissement ;
- › aux représentants des usagers de se réunir en formation élargie pour l'examen de questions susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des usagers au regard des risques auxquels ils peuvent être exposés.

Comme en 2012, ces questions sont limitées à l'analyse et à la prévention des risques professionnels.

Ces représentants des usagers, désignés librement par les organisations représentées au conseil d'administration, n'ont pas voix délibérative.

Ces dispositions ont été codifiées aux articles R. 951-5-1 et R. 951-1-2 du code de l'éducation.

⇒ Le personnel relevant du ministère de la défense

Cette dérogation est prévue par l'article 79 du décret n° 82-453 qui dispose que : « Un décret fixe les dispositions spéciales applicables aux services du ministère de la défense ».

S'agissant du personnel civil, l'article 16 du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense prévoit que les dispositions du décret n° 2020-1427 s'appliquent sous réserve des dispositions du présent décret.

Des dispositions particulières sont prévues en termes d'organisation et de composition des formations spécialisées, selon qu'elles sont instituées au sein du comité social ministériel (article 17) ou des comités sociaux d'administration centrale, de réseaux, spéciaux ou de base de défense, en fonction d'un seuil d'effectif d'au moins deux cents agents (article 18). Une formation spécialisée peut également être instituée au niveau d'une emprise (article 19), ou lorsque des risques particuliers le justifient avec la mise en place d'une formation spécialisée « risque métiers » (article 20).

S'agissant du personnel militaire, les articles 29 à 33-9 du décret n° 2012-422 prévoient des dispositions particulières relativement à la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents.



PARTIE 2

Composition des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées

Conformément aux articles L. 252-1 à L. 252-7 du code général de la fonction publique (CGFP), les comités sociaux et leurs formations spécialisées comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel sans qu'ils soient en nombre égal.

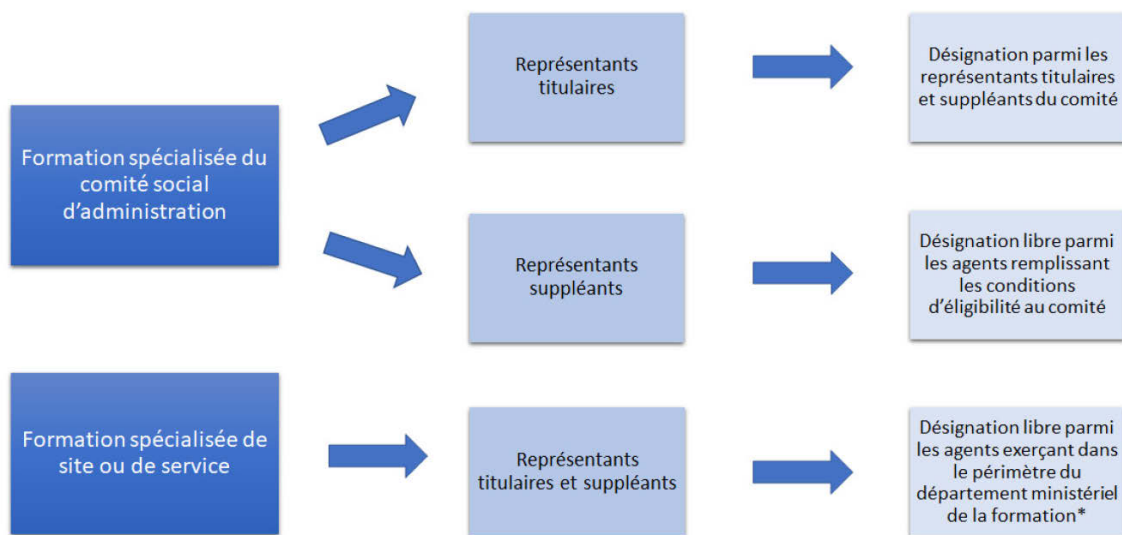
S'agissant de la désignation des représentants de l'administration, la loi prévoit la possibilité pour l'administration d'opérer des distinctions entre les personnes de chaque sexe et ce, afin de concourir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (article L. 252-2).

S'agissant de la désignation des représentants du personnel, la loi introduit une distinction dans le mode de désignation des représentants siégeant aux comités sociaux et des représentants siégeant dans les formations spécialisées. Cette distinction a pour but de consacrer l'unicité de l'instance en charge des questions collectives.

Ainsi, le principe de l'élection des représentants du personnel siégeant aux comités sociaux est sanctuarisé (article L. 252-1) sauf lorsque les circonstances le justifient, notamment en cas d'insuffisance des effectifs (art. L. 252-4).


Les représentants du personnel siégeant dans les formations spécialisées sont quant à eux désignés selon des modalités qui varient en fonction du type de formation spécialisée (au sein du comité ou en complément) et de la qualité du représentant (titulaire ou suppléant).

Schéma des modes de désignation des représentants des formations spécialisées



*Les agents désignés remplissent les conditions d'éligibilité fixées à l'article 31 du décret.

Cette partie vise à préciser les règles applicables à la composition des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées à l'exception des règles électorales qui feront l'objet d'un guide dédié.



1 Les règles communes aux comités et à leurs formations spécialisées

Le titre II du décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État préserve les dispositions fondamentales applicables à la composition des anciens comités techniques.

La composition du comité social d'administration, la durée des mandats de ses représentants ou encore les modalités d'élections des représentants du personnel demeurent ainsi en grande partie inchangés par rapport aux dispositions du décret du 15 février 2011.

Le décret introduit néanmoins deux nouveautés : il vient préciser les dispositions applicables en cas de réorganisation des services en cours de mandat d'une part, et tient compte des évolutions issues de la loi du 6 août 2019 s'agissant de la composition des formations spécialisées d'autre part (cf. *infra*).

1.1. Durée du mandat et date d'élection

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans (article 18).

Le mandat des représentants du personnel commence à compter de leur désignation. Il est préconisé de formaliser ces désignations par une décision ou un arrêté qui sera publié.

À titre complémentaire, il est recommandé de porter à la connaissance des agents la liste nominative des représentants du personnel aux comités sociaux et aux formations spécialisées.

La date des élections pour le renouvellement général des comités sociaux est fixée par arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique. Elle est rendue publique six mois avant l'expiration du mandat en cours sauf cas de renouvellement anticipé. La durée du mandat des instances est réduite et prorogée en conséquence (article 19).

Le mandat des représentants du personnel prend fin lors de la nomination des nouveaux membres de l'instance à l'issue des élections professionnelles.

1.1.1. Cas de création ou de renouvellement d'un comité en cours de cycle électoral

Lorsqu'un comité social d'administration est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont élus ou désignés dans les conditions fixées par le décret du 20 novembre 2020 pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général (article 18).

La date des élections procédant au renouvellement d'un comité ou à la mise en place d'un nouveau comité est fixée par l'autorité auprès de laquelle le comité est institué (article 19).

1.1.2. Cas de réorganisation de services

Le décret offre deux options en cas de réorganisation ou de fusion d'un ou de plusieurs services ou de regroupement d'un ou de plusieurs services en cours de cycle électoral :

- › Si cette réorganisation modifie de manière significative la représentativité du comité social d'administration initial ou qui en découle, il est procédé à de nouvelles élections. Ce cas de figure s'assimile à une situation de

renouvellement ou de création d'un nouveau comité en cours de cycle électoral.

- › Si cette réorganisation ne modifie pas de manière significative la représentativité du ou des comités sociaux d'administration, le ou les comités existants concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées.

Dans ce second cas de figure, il peut être utile afin d'accompagner la réorganisation de réunir les comités existants en formation conjointe jusqu'au renouvellement général des instances de la fonction publique. Deux options sont également ouvertes dans ce cadre :

- › Les membres des comités peuvent siéger en formation conjointe lorsque la formation conjointe correspond au périmètre du comité à mettre en place au sein du nouveau service ou du nouvel établissement (cinquième alinéa du II de l'article 18).
- › Une formation conjointe peut être instituée lorsque le périmètre du service ou de l'établissement public issu de la réorganisation ou de la fusion est soit plus étendu, soit plus restreint que les périmètres des services ou des établissements publics initiaux modifiés par la réorganisation (sixième alinéa du II de l'article 18). Cette formation conjointe est instituée :
 - soit par addition, sur le périmètre de la formation conjointe, des suffrages recueillis lors des dernières élections pour la composition des comités de périmètre plus restreint,
 - soit par dépouillement au niveau de la formation conjointe des suffrages recueillis lors des dernières élections pour la composition d'un comité de périmètre plus large. Ce dépouillement est rendu possible par la pratique du pastillage.



La réorganisation des services et leur impact sur la représentativité des instances

Le décret du 20 novembre 2020 a introduit la notion de modification significative de la représentativité des comités sociaux d'administration en cas de réorganisation de service.

Le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques offrait déjà la possibilité de maintenir la compétence des instances de dialogue social par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées en cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral. Ce maintien n'était toutefois pas subordonné explicitement à un critère de représentativité.

Le recours à la prorogation de la compétence des comités est désormais encadré par l'article 18 du décret du 20 novembre 2020 qui impose le recours à de nouvelles élections lorsque la réorganisation de service modifie de manière significative la représentativité du comité.

Cette notion d'effet significatif sera précisée ultérieurement par la jurisprudence. Il est toutefois possible de s'appuyer sur le seuil d'une variation de 20 % des effectifs représentés par le comité.

Ce seuil est issu d'une décision du Conseil d'État en date du 20 novembre 1989 (n° 60579) dans laquelle le juge administratif a estimé que la représentativité des organisations syndicales, sur un périmètre défini, ne pouvait être établie si 20 % des effectifs de ce périmètre n'avait pas pris part aux élections professionnelles.

Ce critère d'une variation d'au moins 20 % des effectifs représentés au sein du comité social d'administration a également été repris à l'article 21 du décret du 20 novembre 2020 pour l'appréciation des effectifs et de la part de femmes et d'hommes.

1.2. Remplacement en cours de mandat

L'article 22 du décret prévoit les cas dans lesquels un représentant du personnel est définitivement empêché de siéger en cours de mandat et les modalités de son remplacement.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant dès lors qu'il démissionne de son mandat, ou qu'il ne remplit plus les conditions d'électorat (article 29) ou d'éligibilité (article 31).

Les modalités de remplacement sont différentes selon que ce représentant est élu ou désigné :

- › S'il s'agit d'un représentant du personnel titulaire élu, il est remplacé, sur désignation de l'organisation syndicale ayant présenté la liste, par un des suppléants élus au titre de la même liste.

Lorsqu'un représentant suppléant se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par un des candidats non élu restant de la même liste selon les mêmes modalités.

Lorsque les conditions ne peuvent être remplies, les sièges sont attribués par voie de désignation par l'organisation syndicale parmi les agents relevant du périmètre du comité, éligibles au moment de la désignation.

- › S'il s'agit d'un représentant du personnel titulaire désigné suite à un scrutin de sigle ou dans le cadre du 1° et 2° de l'article 20 du décret, il est remplacé par un représentant suppléant sur désignation de l'organisation syndicale.

Lorsqu'un représentant du personnel suppléant se trouve empêché de siéger, il est remplacé par un représentant désigné par l'organisation syndicale, parmi les agents relevant du périmètre du comité, éligibles au moment de la désignation.

En cas de liste commune, c'est à la liste en tant que telle et non à chacune des organisations syndicales membres de cette liste, que revient la responsabilité de désigner un remplaçant.

D'une manière générale, en cas de liste commune, il sera utile de demander aux organisations syndicales qui ont présenté cette liste commune de désigner, pour l'ensemble des échanges avec l'administration, un interlocuteur unique.




Nota : Afin de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale des membres des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées, le décret du 20 novembre 2020 introduit une nouveauté dans les modalités de remplacement des représentants du personnel tenant compte de leurs congés pour raisons familiales.

L'article 85 du décret prévoit ainsi que les représentants du personnel bénéficiant d'un congé pour maternité ou adoption sont remplacés temporairement selon les modalités prévues au 1° et au 2° de l'article 22 (cf. *supra*). Ces représentants pourront, par conséquent, revenir siéger au sein de l'instance à l'issue de leur congé et ce, jusqu'à la fin de leur mandat.

On notera qu'en cas d'élection au scrutin sur sigle ou de désignation en application des 1° et 2° de l'article 20, un représentant titulaire ou suppléant nommé sur proposition d'une organisation syndicale cesse de faire partie du comité si cette organisation en fait la demande écrite. La cessation de mandat est effective un mois après la réception de la demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité (article 22).

Dans tous les cas, les remplaçants sont nommés pour la durée du mandat restant à courir.

À noter également que lorsque le représentant du personnel membre d'une formation spécialisée est dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, il est remplacé par un représentant désigné selon les mêmes conditions (article 27).



2 La composition des comités sociaux d'administration

2.1. Les représentants du personnel

Les membres du comité social d'administration sont les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote.

Le nombre des représentants du personnel dépend de la catégorie de comité instauré (cf. *supra* en partie 1 organisation des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées). Il est à noter que l'encadrement du nombre de représentants du personnel a été renforcé dans le décret du 20 novembre 2020 afin de mieux tenir compte de la taille des effectifs couverts par le comité (article 14).

Sauf cas particulier prévue au cinquième alinéa de l'article 41 du décret, les représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants.

Schéma fixant le barème du nombre de représentants en fonction de la catégorie de comité

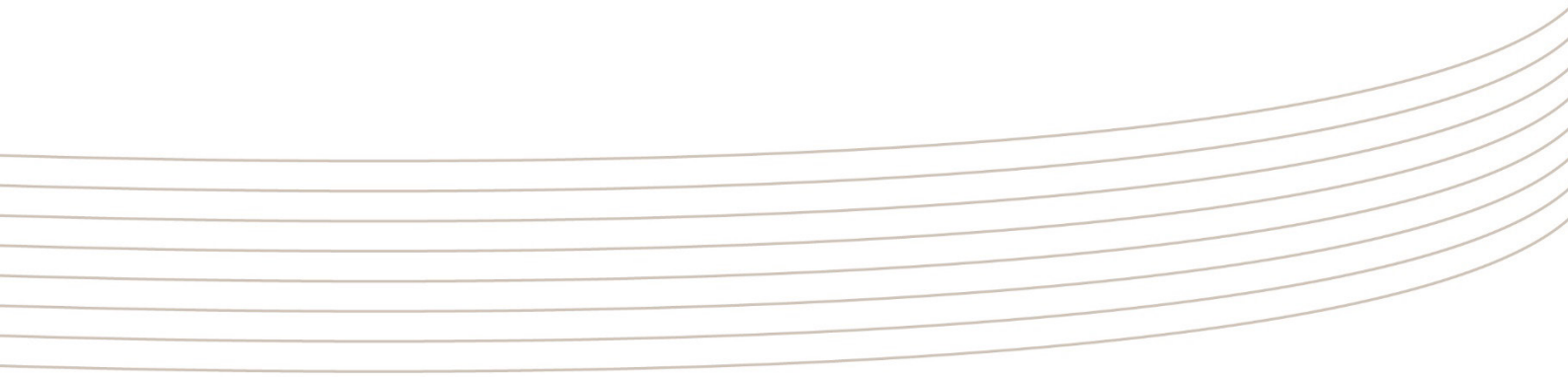
Comité social d'administration ministériel (CSAM)	15 membres titulaires
Comité social d'administration centrale (CSAC)	11 membres titulaires
Comité social d'administration de réseau (CSAR)	11 membres titulaires
Comité social d'administration de services déconcentrés (CSASD)	5 à 10 membres titulaires en fonction de la taille des effectifs*
Tous les autres comités sociaux d'administration	10 membres titulaires au plus

*Voir tableau supra en partie 1 § 1.1.2 rubrique consacrée à la composition des CSA au niveau déconcentré (c).

2.2. Les représentants de l'administration

Seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé (les dispositions relatives à la présidence du comité sont détaillées *infra* en partie 4 fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées § 1.1) et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines (article 13). Ces deux membres, représentant de l'administration, ne participent pas au vote.

Par ailleurs, en fonction de l'ordre du jour, le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets de texte soumis à l'avis du comité. Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.



3 La composition des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

3.1. Les différentes catégories de membres et d'intervenants dans le cadre de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

La formation spécialisée fait intervenir lors de ses réunions des membres de droit que sont les représentants du personnel (1.1) et les représentants de l'administration (1.2), ainsi que d'autres acteurs aux compétences spécifiques dont la participation peut être obligatoire ou facultative.

3.1.1. Les représentants du personnel

Les représentants du personnel membres des formations spécialisées sont seuls appelés à prendre part au vote.

Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants du personnel suppléants est égal au nombre de représentants titulaires (article 17 du décret).

Les représentants du personnel siégeant dans les formations spécialisées sont désignés selon des modalités qui varient en fonction du type de formation spécialisée (au sein du comité ou en complément) et de la qualité du représentant (titulaire ou suppléant) (articles 24 et 26 du décret de 2020).

3.1.2. Les représentants de l'administration

Les représentants de l'administration au sein de la formation spécialisée du comité ou de la formation spécialisée de site ou de service ne sont pas précisés dans le décret, à l'exception du président. Ainsi, la formation spécialisée du comité est présidée par le président du comité social d'administration (article 15) et le président de la formation spécialisée de site ou de service est désigné dans l'acte portant cette création (article 16). Pour plus de détails, les dispositions relatives à la présidence sont précisées *infra* en partie 4 Fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées (§ 1.1).

Le décret du 20 novembre 2020 ne laisse pas de marge d'appréciation dans la désignation officielle du président de la formation spécialisée du comité. Seul le remplacement temporaire pour empêchement offre une marge de manœuvre à l'administration (article 81).

Il peut être considéré, par parallélisme des formes avec le comité social d'administration, que le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines est également membre de la formation spécialisée.

Ces membres ne participent pas au vote.

3.2. Les modalités de désignation des représentants du personnel

Les modalités de désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée varient selon qu'il s'agisse de la formation spécialisée du comité ou la formation spécialisée de site et de service.

3.2.1. Le principe de l'unicité des mandats entre les représentants du personnel membres du CSA et les membres titulaires de la FS de comité

S'il existe un principe d'unicité des mandats entre les représentants du personnel membres du CSA et les membres titulaires de la FS de comité, en revanche, les modalités de désignation des représentants du personnel diffèrent entre les membres titulaires et suppléants de la formation spécialisée du comité (article L. 252-5 du CGFP).

⇒ La désignation des représentants titulaires de la formation spécialisée du comité

Les représentants du personnel titulaires de la formation spécialisée sont désignés parmi les représentants du personnel du comité social d'administration, titulaires ou suppléants, en application du principe d'unicité des mandats.

Ce principe permet de s'assurer que les impacts d'un aménagement important sur la santé, la sécurité ou les conditions de travail dans le cadre d'une réorganisation de services seront appréciés par l'ensemble des membres. Il permet en outre d'assurer une continuité entre la formation spécialisée du comité et le comité social d'administration, notamment lorsque ce dernier exerce son pouvoir d'évocation au titre de l'article 77 du décret en se substituant à la formation spécialisée du comité.

Ce principe d'unicité des mandats ne s'applique toutefois pas aux suppléants.

Pour mémoire, le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée du comité est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité (article 15). Par conséquent, chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration désigne un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans le comité social d'administration, parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité (article 24).

⇒ La désignation des représentants suppléants de la formation spécialisée du comité

Les membres suppléants de la formation spécialisée sont désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social d'administration, sous réserve qu'ils satisfassent aux conditions d'éligibilité à ce comité (article 24).

Ce contrôle d'éligibilité s'exerce dans les mêmes conditions que le contrôle d'éligibilité effectué lors du dépôt des candidatures (article 31).

Les membres suppléants, lorsqu'ils ne suppléent pas un membre titulaire, peuvent assister aux séances de l'instance au sein de laquelle ils exercent leur mandat sans pouvoir prendre part aux débats.

3.2.2 Les modalités de désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée de site et de service

Les représentants du personnel de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis dans un large périmètre, qui dépasse celui couvert par la formation elle-même. En effet, en application de l'article 26 du décret, ils peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du département ministériel de la ou des directions, du ou des services ou de l'établissement public au titre duquel la formation est instituée. Ils doivent toutefois remplir, au moment de leur désignation, les conditions d'éligibilité fixées à l'article 31 du décret (cf. *supra*).

Cette disposition vise à accorder une certaine marge de manœuvre aux organisations syndicales notamment afin qu'elles puissent désigner, si elles le souhaitent, un représentant disposant d'une certaine expertise en matière de risques professionnels qui ne serait pas affecté dans le site ou le service concerné par la FS.

Il est toutefois possible dans le cadre du dialogue social, d'encourager les organisations syndicales à désigner des représentants du personnel parmi les agents affectés sur le site ou le service concerné par la formation spécialisée.

3.2.3. Les délais dans lesquels interviennent les désignations des membres des formations spécialisées (de comité et en compléments)

Les désignations doivent intervenir dans un délai de quinze jours à compter de la proclamation des résultats pour les membres de la formation spécialisée du comité (article 24) et à compter de la notification de la décision fixant la répartition des sièges entre les organisations syndicales (article 25). Toutefois,

aucune disposition réglementaire ne prévoit d'adaptation des règles de composition de la formation spécialisée en cas d'absence de respect du délai de 15 jours. Il est donc recommandé d'appliquer cette disposition avec souplesse pour l'installation des nouvelles instances de dialogue social.

S'il apparaît nécessaire de désigner rapidement les membres de la formation spécialisée pour la réunir, le fait qu'elle ne soit pas constituée à l'issue de ce délai de 15 jours ne saurait faire obstacle à ce que le comité social d'administration une fois lui-même institué se réunisse sur des thématiques relevant de la formation spécialisée. En effet, le comité social d'administration peut, en application de l'article 75 du décret, mettre en œuvre les compétences de la formation spécialisée lorsque celle-ci n'a pas été instituée.

En cas d'impossibilité de procéder à une désignation d'un membre d'une formation spécialisée du comité instituée à titre obligatoire, il est recommandé de faire application des dispositions de l'article 46 du décret prévoyant le tirage au sort des représentants du personnel.



PARTIE 3

Attributions des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a entendu clarifier le champ de compétence des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées. Ces instances connaissent désormais des questions collectives de travail relatives à huit thématiques listées à l'article L. 253-1 du code général de la fonction publique (CGFP) :

- › Fonctionnement et organisation des services.
- › Accessibilité des services et qualité des services rendus.
- › Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.
- › Lignes directrices de gestion en matière de mobilité, de promotion et valorisation des parcours.
- › Enjeux et politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations.
- › Projets de statuts particuliers.
- › Protection de la santé physique et mentale, hygiène, sécurité des agents dans leur travail, organisation du travail, télétravail, enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales y afférentes.
- › Domaines mentionnés à l'article L. 112-1 du CGFP (organisation et fonctionnement des services publics, élaboration des règles statutaires régissant les fonctionnaires et règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels, définition des orientations en matière de politique des ressources humaines).

La loi instaure en outre des obligations d'information et de consultation des comités sociaux avec :

- › la présentation d'un bilan de mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles devant le comité social d'administration ;
- › la consultation des comités sociaux sur le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L. 132-1 du CGFP ainsi qu'une information annuelle sur l'état de sa mise en œuvre.

La répartition des compétences entre les comités sociaux d'administration et leurs formations spécialisées est également prévue par des dispositions législatives (article L. 253-2 du CGFP).

Ces dispositions réservent un domaine de compétence propre à la formation spécialisée (questions relevant de la thématique 7) et ce, quel que soit son périmètre d'exercice – formation spécialisée du comité ou formation spécialisée de site ou de service – sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de

projets de réorganisation de services examinés par le comité (questions relevant de la thématique 1).

Cette architecture des compétences de droit commun peut, comme dans les cas de création des instances (cf. partie 1 relative à l'organisation des comités sociaux d'administration et des formations spécialisée), faire l'objet d'aménagements lesquels sont prévus par la loi directement, en ciblant par exemple une catégorie d'instances, à l'instar des comités établis dans les services du ministère de la défense ou du ministère de l'intérieur pour la gendarmerie nationale (art. L. 253-3 du CGFP), dont la spécificité nécessite une ou plusieurs adaptation(s).

Cette partie vise à préciser les règles applicables aux attributions des comités sociaux d'administration et de leurs formations spécialisées.

1 Les attributions des comités sociaux d'administration

Le titre III du décret du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État prolonge le travail de clarification des compétences opéré par la loi.

- › Les dispositions réglementaires distinguent désormais clairement les modalités d'exercice des compétences des comités avec les consultations obligatoires, les débats réguliers, l'examen de questions générales et l'information du comité.
- › Les cas de consultation obligatoires ont été restreints et précisés afin de renforcer la sécurisation juridique de l'activité normative des administrations et faciliter le parcours d'élaboration de la norme. Le décret supprime ainsi l'obligation de consulter le comité sur les grandes orientations en matière de politique indemnitaire, tout en créant une obligation d'en débattre au moins tous les deux ans.
- › Les attributions des comités sociaux d'administration ont été enrichies des principales innovations de la loi de transformation de la fonction publique avec l'introduction des lignes directrices de gestion et du rapport social unique. Le décret instaure également un débat régulier sur la programmation des travaux du comité favorisant le recours à un agenda social et ce, quel que soit le niveau de création de l'instance.

Par ailleurs, si la répartition des compétences entre les différents niveaux de comité demeure inchangée, l'articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail entre le comité et, le cas échéant, sa ou ses formation(s) spécialisée(s) a évolué pour consacrer le principe d'unicité de l'instance.

1.1. Les consultations obligatoires

L'article 48 du décret dans sa rédaction en vigueur prévoit que les comités sociaux d'administration sont consultés sur huit catégories de projets de texte ou de document.

Il convient d'ajouter à ces catégories les questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient la consultation des comités sociaux d'administration (dernier alinéa de l'article 48), ainsi que les projets de texte ou les mesures pour lesquels des textes spécifiques prévoient expressément l'obligation de consulter le comité social d'administration.

La consultation obligatoire signifie que l'avis des comités sociaux d'administration est recueilli. Cet avis se matérialise par un vote sur le projet soumis en séance. Les projets de texte soumis à consultation obligatoire font état de cet avis dans leurs visas.

a) Les comités sociaux sont consultés sur les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services (1° de l'article 48).

La rédaction de cette disposition a légèrement évolué par rapport au décret du 15 février 2011 qui imposait la consultation des comités techniques sur les questions et projets de texte relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services.

Au regard de la position constante du juge administratif sur ce cas de consultation obligatoire, tous les projets de texte réglementaire emportant des conséquences directes et significatives sur l'organisation ou le fonctionnement du service doivent être soumis à l'avis du comité social d'administration.



Conséquences directes et significatives sur l'organisation ou le fonctionnement du service

Le Conseil d'État a rappelé dans une jurisprudence constante que devaient être soumis aux comités techniques les projets de texte ayant des

conséquences directes et significatives sur l'organisation ou le fonctionnement du service.

Il en va ainsi des projets de texte relatifs à la création ou à la modification de l'organisation d'un service, à l'instar du décret n° 2019-346 du 20 avril 2019 modifiant les dispositions du code du sport (partie réglementaire) en tant qu'il supprime le Centre national de développement du sport (CNDS), établissement public sous tutelle du ministère des sports (CE, n° 431489, 8 juillet 2022).

Il en va également des projets de texte dont les dispositions ont une incidence sur les obligations de service des personnels concernés, à l'instar de l'arrêté du 30 janvier 2015, par lequel le ministre chargé de l'éducation nationale a fixé, à compter de la rentrée scolaire 2015, la liste des établissements publics tête de réseaux participant au programme « Réseau d'éducation prioritaire » (REP) (CE n° 391518, 1^{er} juin 2018, aux Tables).

A contrario, ne peut être regardé comme un texte emportant des conséquences directes et significatives sur l'organisation ou le fonctionnement du service, un arrêté fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels et collaborateurs d'un ministère (CE n° 457619, 10 novembre 2022, aux Tables).

La consultation obligatoire du comité sur les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services est exercée par tous les comités sociaux d'administration pour les services au titre desquels ils ont été créés (premier alinéa article 53).

Toutefois, le comité social d'administration ministériel (CSAM) examine les projets de texte intéressant l'organisation du ministère ou l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale ou des services déconcentrés du département ministériel, sous réserve, le cas échéant, des compétences des comités sociaux d'administration de réseau (CSAR) et des comités sociaux d'administration spéciaux (CSAS) créés en application du premier alinéa du I et du II de l'article 4 et du a du 2° de l'article 8 (premier alinéa article 54).

b) Les comités sociaux d'administration sont consultés sur les projets de lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels dans les conditions fixées par le chapitre I^{er} du titre I^{er} du décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires (2° de l'article 48).

L'introduction de l'obligation de consultation sur les lignes directrices de gestion résulte directement de la réforme des instances de dialogue social et notamment de l'évolution du champ de compétences des commissions administratives paritaires et commissions consultatives paritaires, désormais recentré sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents. Cette consultation remplace le cas de consultation obligatoire des comités techniques sur les questions et textes relatifs à la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

La consultation du comité sur les lignes directrices de gestion est exercée selon les modalités fixées par les lignes directrices de gestion établies par le ministre pour le département ministériel dont il est chargé. Cette consultation du CSA compétent intervient également à l'occasion de chaque révision des lignes directrices de gestion relatives à la mobilité et à la promotion et valorisation des parcours professionnels et un bilan sur la mise en œuvre de ces LDG lui est présenté annuellement.

Cette compétence est principalement exercée par le CSAM s'agissant des lignes directrices de gestion ministérielles, mais aussi par les comités sociaux compétents des juridictions administratives ou financières ainsi que par les comités sociaux d'administration des établissements publics et les comités sociaux des autorités administratives indépendantes en application des dispositions de l'article 4 du décret du 29 novembre 2019 précité.

Lorsque des lignes directrices de gestion peuvent être établies par un chef de service dans les conditions prévues par le II et le III de l'article 2 du décret du 29 novembre 2019, cette attribution est également exercée par les autres comités sociaux d'administration pour les services au titre desquels ils ont été créés.

c) Les comités sociaux d'administration sont consultés sur les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire (3° de l'article 48).

Ce cas de consultation obligatoire n'a pas fait l'objet d'évolution par rapport aux dispositions du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

Les textes portant élaboration ou modification de statuts particuliers de corps de fonctionnaires ou déterminant toute règle statutaire doivent être soumis à l'avis des comités sociaux d'administration. Au titre de cette compétence, les comités sociaux d'administration examinent également les modalités particulières d'accès à l'emploi titulaire des agents contractuels.

La consultation obligatoire du comité sur les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire est exercée par certains comités sociaux d'administration seulement en application de l'article 54 du décret du 20 novembre 2020.

Le comité social d'administration ministériel est ainsi seul compétent pour l'examen des projets de texte visant à l'élaboration ou à la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministre ainsi que pour les règles d'échelonnement indiciaire applicable à ces corps. Il est également seul compétent pour l'examen des statuts d'emploi du département ministériel (deuxième alinéa de l'article 54).

Les comités sociaux d'administration des établissements publics sont en outre seuls compétents pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des statuts particuliers applicables aux fonctionnaires appartenant à des corps propres à l'établissement ainsi que pour connaître des règles d'échelonnement indiciaire relative à ces corps (dernier alinéa de l'article 54).

d) Les comités sociaux d'administration sont consultés sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article 1^{er} du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique (4° de l'article 48).

La nouvelle rédaction de cette disposition vient préciser le champ de compétence des comités par rapport aux dispositions du décret du 15 février 2011, lesquelles prévoyaient une consultation obligatoire sur les questions et textes relatifs à l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations.

La consultation obligatoire du comité sur les projets de plan d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est exercée par certains comités sociaux d'administration seulement en application de l'article 1^{er} du décret du 4 mai 2020 précité.

Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est en effet élaboré dans chaque département ministériel après consultation du CSAM, dans chaque autorité administrative indépendante après consultation du CSA de l'AAI et dans chaque établissement public après consultation du CSA de l'établissement public.



Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'article 1^{er} du décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 dispose que le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes mentionné à l'article L.132-1 du CGFP est établi et, le cas échéant, révisé dans la fonction publique de l'État :

- ↳ dans chaque département ministériel, par le ministre après consultation du comité social d'administration ministériel ;
- ↳ au Conseil d'État, dans les tribunaux et les cours administratives d'appel et à la Cour nationale du droit d'asile, par le vice-président du Conseil d'État après consultation de la commission supérieure du Conseil d'État et du conseil supérieur des tribunaux administratifs et des cours administratives d'appel ;
- ↳ dans les juridictions financières, par le premier président de la Cour des comptes après consultation du conseil supérieur de la Cour des comptes et du conseil supérieur des chambres régionales des comptes ;
- ↳ pour chaque autorité administrative indépendante, par le président de cette autorité après consultation du comité social compétent ;
- ↳ dans chaque établissement public administratif de l'État, par l'organe dirigeant après consultation du comité social d'établissement.

En outre, le comité social compétent est informé chaque année de l'état d'avancement des actions inscrites au plan, conformément à l'article 2 du décret précité.

Dans le cadre de cette consultation obligatoire, le président du comité social d'administration peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que les acteurs de la prévention (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin du travail, conseiller et assistant de prévention) soient entendus (article 78).

e) Les comités sociaux sont consultés sur le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 (5° de l'article 48).

Ce cas de consultation obligatoire était déjà prévu par le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques. La nouvelle rédaction de la disposition vient cependant davantage préciser le champ de compétence des comités sociaux d'administration, lesquels sont concernés par ces deux projets de document en fonction de leur niveau de création.

Le comité social d'administration ministériel est ainsi consulté sur le projet de document d'orientation à moyen terme (premier alinéa de l'article 31 du décret du 15 octobre 2007). Les comités sociaux d'administration de proximité sont consultés sur les plans de formation élaborés par les directions, services et établissements publics en conformité avec les objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme du département ministériel (dernier alinéa de l'article 31 du même décret).



Le document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et les plans de formation

Chaque ministre établit un document d'orientation à moyen terme de la formation des agents des administrations relevant de son autorité ou des établissements publics sous tutelle. Ce document prend en compte les orientations fixées au plan interministériel par la direction générale de l'administration et de la fonction publique. Il constitue le cadre stratégique des plans annuels de formation des administrations dans lesquels sont inscrites les actions de formation statutaire et continue dont elles prennent l'initiative à destination de leurs agents et, le cas échéant, les actions en vue de la validation des acquis de l'expérience en relation avec les objectifs d'élévation de qualification retenus par le service.

Le plan de formation s'accompagne d'informations utiles aux agents du service pour exercer leurs droits s'agissant des périodes de professionnalisation, des actions de préparation aux examens et concours, des congés de formation professionnelle, des bilans de compétences et des actions en vue de la validation des acquis de l'expérience professionnelle.

Le ministre s'assure que les plans de formation établis par chaque direction de son administration et de chaque établissement public placé sous sa tutelle, après avis des organismes paritaires compétents, se conforment aux objectifs énoncés dans le document d'orientation à moyen terme.

f) Les comités sociaux d'administration sont consultés sur les projets d'arrêté de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics (6° de l'article 48).

Ce nouveau cas de consultation obligatoire a été introduit par l'article 75 de la loi de transformation de la fonction publique dans le but de sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration.

La consultation obligatoire du comité sur les projets d'arrêté de restructuration est exercée, le cas échéant, par tous les comités sociaux d'administration pour les services au titre desquels ils ont été créés (premier alinéa article 53). Le ou le(s) comité(s) compétent(s) pour l'examen de ces projets d'arrêté sont déterminés en fonction du périmètre de la restructuration fixé par le projet d'arrêté.



Les projets d'arrêté de restructuration

L'article 3 du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 prévoit que le CSA compétent est consulté sur les projets d'arrêtés de restructuration et sur les dispositifs d'accompagnement que l'administration d'emploi envisage de mettre en œuvre. À cette occasion, il est informé sur :

- ➔ 1° l'impact prévisionnel de la restructuration sur l'emploi, les compétences, les organisations, la santé, la sécurité et les conditions de travail ;
- ➔ 2° les modalités d'accompagnement et les moyens prévus pour leur mise en œuvre.

Le Président du comité peut demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin du travail compétents pour le service soient entendus sur le projet de restructuration inscrit à l'ordre du jour du comité.

Le bilan de la mise en œuvre des mesures prévues portant notamment sur l'accompagnement, les projets de mobilité et les nouvelles affectations, est présenté pour information au comité social d'administration compétent à

l'issue de la première moitié de la période mentionnée à l'article 1^{er} du décret, ainsi qu'à l'issue de cette période.

Les projets d'arrêtés mentionnés à cet article, accompagnés des informations prévues aux 1^o et 2^o du présent article, sont transmis pour information au ministre chargé de la fonction publique quinze jours au moins avant la saisine du comité social d'administration compétent.

g) Les comités sociaux d'administration sont consultés sur 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^o de l'article 48 (8^o de l'article 48).

Ce cas de consultation obligatoire a été introduit par le décret du 20 novembre 2020. Il vise à mieux préciser le champ de compétence du comité social d'administration par rapport à sa ou ses formation(s) spécialisée(s), lesquelles demeurent compétentes sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité et les conditions de travail (1^o de l'article 69 du même décret).

La consultation obligatoire du comité sur les projets d'aménagement s'intégrant à un projet de réorganisation de service est exercée, le cas échéant, par tous les comités sociaux d'administration pour les services au titre desquels ils ont été créés. Conformément à la jurisprudence (cf. cas de consultation obligatoire sur les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services *supra*), ces projets de réorganisation de service doivent emporter des conséquences directes et significatives sur l'organisation ou le fonctionnement du service.



Recours à l'expertise dans le cadre des projets d'aménagement

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation spécialisée, faire appel à un expert certifié dans les conditions prévues à l'article 66 du décret du 20 novembre 2020 en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Cette faculté de recours à l'expertise demeure une prérogative de la formation spécialisée sur les consultations relevant de sa seule compétence. Le comité social d'administration ne peut ainsi faire appel à

un expert certifié pour les projets d'aménagement s'intégrant dans un projet de réorganisation de service.


Dans le cadre de cette consultation obligatoire, le président du comité social d'administration peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que les acteurs de la prévention (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin du travail, conseiller et assistant de prévention) soient entendus (article 78).

h) Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature (9° de l'article 48).

Cette consultation obligatoire prévue en application des dispositions du décret du 25 août 2000 relevait déjà de la compétence du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le décret du 20 novembre 2020 n'a pas entendu modifier ce dispositif de consultation qui peut nécessiter, pour un même projet de texte, l'avis du comité social d'administration et de sa formation spécialisée selon les modalités fixées par le décret du 25 août 2000.

Il s'agit là d'une exception (article 76 du décret du 20 novembre 2020). La nouvelle définition des cas de consultation obligatoire prévue par le décret du 20 novembre 2020 vise en effet à limiter le recours à une double consultation pour un même projet de texte ou de document.



La compétence du CSA et de sa formation spécialisée en matière de temps de travail

S'agissant de la répartition des compétences entre le comité et sa formation spécialisée, le décret du 25 août 2000 prévoit systématiquement la consultation du comité social. La consultation de la formation spécialisée est en outre prévue à deux articles :

- ➔ au 3° alinéa de l'article 1er sur la faculté de réduire la durée annuelle de 1607 heures : *« Cette durée annuelle [de 1607 heures] peut être réduite, par arrêté du ministre intéressé, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget, pris après avis du comité social d'administration ministériel, et le cas échéant de sa formation spécialisée, pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en*

cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail, ou de travaux pénibles ou dangereux » ;

- *et au II de l'article 3 du décret relatif aux modalités de dérogation aux garanties minimales en matière de temps de travail : « II.- Il ne peut être dérogé aux règles énoncées au I que dans les cas et conditions ci-après : a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens, par décret en Conseil d'État, pris après avis du comité social d'administration ministériel, le cas échéant de sa formation spécialisée, et du conseil supérieur de la fonction publique de l'État, qui détermine les contreparties accordées aux catégories d'agents concernés ; (...) »*

Cela signifie que la consultation de la formation spécialisée n'est pas systématiquement requise : elle n'est prévue que lorsque le projet de texte soulève des questions particulières en matière d'hygiène et de sécurité et que celles-ci relèvent de la compétence de la formation spécialisée en application des articles 69 et 70 du décret du 20 novembre 2020.

1.2. Les débats

Le décret introduit l'obligation de débats annuels et bisannuels au sein du comité social d'administration et ce, quel que soit son niveau de création. D'autres textes réglementaires spécifiques peuvent également prévoir la tenue de débats sur des thématiques particulières.

Les débats signifient que les membres du comité social d'administration discutent en séance sur les sujets présentés par l'administration. Ces échanges ne font pas l'objet d'un vote.

1.2.1. Débats annuels

Le comité social d'administration débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux (article 47). Il demeure toutefois possible de débattre sur cette thématique plusieurs fois dans l'année. Ce débat vise à favoriser la construction d'un agenda social, lequel a vocation à définir les principaux rendez-vous du dialogue social sectoriel et ce, quel que soit le niveau de création du comité.

Le comité social d'administration débat également chaque année sur :

- › le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles (1° de l'article 49) ;
- › le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines (2° de l'article 49).



Le rapport social unique (RSU)

Le RSU est prévu à l'article L.231-1 du CGFP. Les analyses et indicateurs qu'il présente sont établis à partir des données figurant dans la base de données sociales (BDS) prévue à l'article L. 232-1 du même code et dont le détail est spécifié par arrêté (le dernier en vigueur est celui du 7 mai 2021).

Les thématiques couvertes sont : l'emploi ; le recrutement ; les parcours professionnels ; la formation ; la rémunération ; la santé et sécurité au travail ; l'organisation et le temps de travail ; l'action et la protection sociale ; le dialogue social ; la discipline. Certains indicateurs sont obligatoires pour chaque CSA. D'autres, ne prenant sens qu'à une très grande échelle d'agents, ne le sont qu'au niveau du CSA ministériel.

Sans formalisme imposé, RSU et BDS sont mis annuellement à disposition des membres de chaque CSA et portent sur le seul périmètre de ce dernier. La BDS l'est un mois avant le débat du CSA sur le RSU. Il est recommandé d'étendre ces accès, au moins pour les indicateurs relatifs à la santé et à la sécurité au travail, aux membres de la formation spécialisée SST (voir *infra* § 2.2.3).

De façon transitoire, cette mise à disposition n'est obligatoire sur la totalité des indicateurs de l'arrêté qu'à compter des RSU portant sur les données 2023 (donc au mieux en 2024).

1.2.2. Débat bisannuel

Le comité social d'administration débat au moins une fois tous les deux ans des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, relatives aux cinq thématiques listées à l'article 50 du décret :

- › 1° L'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et les politiques de recrutement ;
- › 2° L'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- › 3° La politique indemnitaire ;

- › 4° La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- › 5° La politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Dans le cadre de ce débat bisannuel, le président du comité social d'administration peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que les acteurs de la prévention (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin du travail, conseiller et assistant de prévention) soient entendus sur les orientations générales relatives à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap (article 78).

1.3. L'examen des questions générales

Le décret du 20 novembre 2020 n'a pas entendu modifier les attributions du comité en matière d'examen de questions relevant de son champ de compétence. Il est toutefois plus précis puisqu'il liste les thématiques pouvant faire l'objet de cet examen, qu'il rend facultatif. L'examen des questions générales par le comité se distingue donc des cas de consultation obligatoire. Il ne donne pas lieu à un vote, mais peut donner lieu à un débat.

L'article 51 du décret prévoit que le comité social d'administration peut examiner toute question relative à sept catégories de thématiques :

- › 1° Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- › 2° Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- › 3° Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- › 4° A l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- › 5° A la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- › 6° Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire ;
- › 7° Aux domaines mentionnés à l'article 48 et à l'article 50 du décret.

L'examen de questions générales peut être inscrit à l'ordre du jour du comité social d'administration à la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel (premier alinéa de l'article 88).

1.4. L'information du comité social d'administration

Le décret du 20 novembre 2020 tient compte des évolutions introduites par le décret du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'État ou de l'un de ses établissements publics.

Il prévoit, à son article 52, que le comité social d'administration concerné est informé sur le bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de la restructuration sur lesquelles il a au préalable été consulté. Les modalités de cette information sont précisées à l'article 3 du décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 (voir *supra* encadré du F du § 1.1).

Il est à noter que certains textes réglementaires spécifiques prévoient également l'information du comité social d'administration. Il en est ainsi par exemple en matière de temps de travail (article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature).

Tout comme pour l'examen de questions générales, l'information du comité peut donner lieu à un débat, mais il se distingue des cas de consultation obligatoire. Ainsi, il n'y a pas lieu de procéder à un vote.

1.5. La répartition des compétences entre les différents niveaux de CSA

Le décret du 20 novembre 2020 sanctuarise la répartition des compétences entre comités qui avait été instaurée par le décret du 15 février 2011 et qui s'apprécie selon la nature des services concernés et selon la nature des questions examinées (cf. *supra* Les attributions des comités sociaux d'administration).

Si, par principe, les comités sociaux d'administration sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés (premier alinéa de l'article 53), plusieurs dérogations sont instituées par les articles 53 et 55 du décret.

a) Le comité social d'administration ministériel reçoit compétence pour examiner les questions relatives à des établissements publics administratifs (1° et 2° de l'article 53).

Le comité social d'administration ministériel peut recevoir compétence pour l'examen de questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel, lorsqu'il n'existe pas de

comité social d'administration de proximité commun à ces établissements créé à cet effet ou que l'intérêt du service le commande (1° de l'article 53). Dès lors que la question n'est pas propre aux établissements publics concernés, le CSAM est seul compétent.

Le comité social d'administration ministériel peut recevoir compétence pour examiner les questions concernant un ou plusieurs établissements publics administratifs en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements (2° de l'article 53). Dans ce second cas, il n'existe donc pas de comité social d'administration de proximité dans l'établissement public concerné et le CSAM est seul compétent.


b) Les comités sociaux d'administration communs sont seuls compétents pour l'examen des questions intéressant les services pour lesquels ils sont mis en place (3° de l'article 53).

Dès lors qu'un comité social d'administration ministériel commun (deuxième alinéa de l'article 2), un comité social d'administration centrale commun (deuxième alinéa de l'article 3), un comité social d'administration de services déconcentrés commun (deuxième alinéa du I de l'article 5) ou un comité social d'administration d'établissement public commun (deuxième alinéa de l'article 6) est créé, il est seul compétent pour l'examen des questions intéressant les services pour lesquels il est mis en place.

Ainsi, lorsqu'il est par exemple créé un comité social d'administration ministériel commun à deux départements ministériels et dès lors que la question est commune à ces deux départements ministériels, seul ce comité est compétent et non chacun des comités ministériels des ministères concernés.

c) L'avis des comités sociaux d'administration ministériels, de réseau ou spéciaux se substitue à celui des comités sociaux de proximité compétents pour les services relevant de leur périmètre sous certaines conditions (article 55)

Lorsqu'un comité social ministériel (premier et troisième alinéa de l'article 2), un comité social de réseau (article 4) ou un comité social spécial (article 8) est consulté sur un projet de texte modifiant l'organisation d'un ensemble de services déconcentrés relevant de son périmètre, cette consultation se substitue à la consultation des comités sociaux de proximité compétents pour ces services.



Nota : La répartition des compétences entre les différents niveaux de comités sociaux d'administration rappelée ci-dessus ne fait pas obstacle à la nécessité, dans certains cas, de consulter deux comités de niveaux différents.

Ainsi, lorsqu'un ministre délègue à un directeur d'établissement public administratif un certain nombre d'actes de gestion relatifs aux membres d'un corps affectés dans cet établissement, il s'agit d'une question relevant à la fois de l'organisation du département ministériel et de celle de l'établissement. Dans ces conditions, le comité d'administration ministériel concerné ainsi que le comité social d'administration d'établissement concerné doivent être consultés. Cette règle n'empêche pas la consultation du seul comité social d'administration ministériel lorsque la question est relative à une catégorie d'établissements.

Tableau précisant la répartition des compétences entre les différents niveaux de comités pour les cas de consultations obligatoires

Consultations obligatoires	Comité social d'administration ministériel	Comité social d'administration centrale ou équivalent*	Comité social d'administration de services déconcentrés	Comité social d'administration d'EP ou d'AAI	Comité social d'administration de réseau	Comités sociaux d'administration communs et spéciaux
Fonctionnement et organisation des services	Oui en fonction du périmètre concerné**					
Lignes directrices de gestion	Oui	Non	Oui si les LDG ministérielles le prévoient	Oui	Oui si les LDG ministérielles le prévoient	Non
Règles statutaires et échelonnement indiciaire	Oui	Non	Non	Oui pour les corps propres à un EP	Non	Non
Plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	Oui	Non	Non	Oui	Non	Non
Documents relatifs à la formation	Oui pour le document d'orientation à moyen terme	Oui pour le plan de formation en fonction du périmètre concerné**				
Restructuration d'un service	Oui en fonction du périmètre concerné**					
Projets d'aménagement important en cas de réorganisation de service	Oui en fonction du périmètre concerné**					
Temps de travail	Oui dans les cas prévus par le décret du 25 août 2000					

Tableau précisant la répartition des compétences entre les différents niveaux de comités pour les autres attributions

Autres attributions	Comité social d'administration ministériel	Comité social d'administration centrale ou équivalent*	Comité social d'administration de services déconcentrés	Comité social d'administration d'EP ou d'AAI	Comité social d'administration de réseau	Comités sociaux d'administration communs et spéciaux
Débat annuel sur la programmation des travaux	Oui					
Débat annuel sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles	Oui sur le périmètre de chaque instance					
Débat annuel sur le rapport social unique (RSU)						
Débat bisannuel sur les orientations générales en cohérence avec les LDG						
Examen de questions générales	Oui sur le périmètre de chaque instance lorsque la question est inscrite à l'ordre du jour					
Information sur le bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de la restructuration	Oui en fonction du périmètre concerné par la restructuration**					

*Comité social d'administration de service central de réseau ou comité social d'administration de service à compétence nationale

**Pour l'exercice de ces attributions, l'identification de l'instance compétente repose sur un principe de subsidiarité sous réserve des dérogations prévues aux articles 53, 54 et 55 du décret

1.6. L'articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

L'articulation des compétences entre les comités sociaux d'administration et leur(s) formation(s) spécialisée(s) fixée au chapitre III du titre III du décret du 20 novembre 2020 repose sur deux grands principes d'organisation.

- › En l'absence de formation spécialisée, le comité social d'administration met en œuvre l'ensemble des compétences de la formation spécialisée prévues par le décret du 20 novembre 2020 (article 75) mais aussi celles prévues par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ou tout autre texte réglementaire prévoyant la compétence de la formation spécialisée, ainsi que les compétences attribuées au comité social économique dans les livres I à V de la quatrième partie du code du travail, en application de l'article L. 811-1 du CGFP.
- › En présence de formation(s) spécialisée(s), les comités sociaux d'administration disposent d'une prééminence sur celle(s)-ci dans l'exercice de leurs attributions. Cette prééminence se traduit en droit par deux dispositifs.
- › La consultation du seul comité en cas de double compétence du comité et de sa formation spécialisée (article 76) : Le comité est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui auraient pu également relever de sa formation spécialisée, à l'exception toutefois des questions et projets relatifs au temps de travail (cf. *supra* h) du § 1.1).
- › Le droit d'évocation au sein du comité d'un projet de texte ou de questions faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée, obligatoire ou facultative (article 77) : Le président du comité social d'administration, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, peut inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte ou une question qui n'a pas encore été examiné par la formation spécialisée du comité en application des articles 68, 69, 70 et 71 du décret. L'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Dans le cadre du droit d'évocation, le président du comité social d'administration peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des représentants du personnel, demander à ce que les acteurs de la prévention (inspecteur santé et sécurité au travail, médecin du travail, conseiller et assistant de prévention) soient entendus sur certains points (article 78).



Nota : Le droit d'évocation permet au comité d'exercer la compétence de la formation spécialisée en lieu et place de cette dernière. Il convient dès lors de préciser que l'utilisation de cette faculté ne peut avoir pour objet d'empêcher la formation spécialisée d'exercer sa compétence au risque de la priver des moyens de développer et de conforter son expertise sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. Ce droit d'évocation ne peut aboutir à priver d'effet l'obligation de réunion de la formation spécialisée au moins une fois par an.

Le recours au droit d'évocation trouvera utilement à s'appliquer soit dans le cas où la formation spécialisée serait empêchée de rendre un avis dans les délais impartis à la production normative, soit lorsqu'il apparaît pertinent que le comité social d'administration se saisisse de certains questions et projets de texte qui s'intègrent, à un moment T, dans une réflexion et une activité normative plus globale tournée vers l'organisation et le fonctionnement des services.


S'agissant de l'articulation des compétences entre les formations spécialisées instituées en complément de la formation spécialisée du comité et cette dernière, chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du comité social d'administration auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance (article 80).

S'agissant de l'articulation des compétences entre les différentes formations spécialisées de site et de service, c'est le principe de subsidiarité qui s'applique, chacune étant compétente pour exercer ses attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elle a été créée (article 79).

En effet, la prévention des risques professionnels est fondée sur l'analyse du travail réel, c'est-à-dire sur la manière dont les agents font réellement leur travail dans le contexte qui est le leur.

Aussi, les compétences opérationnelles des formations spécialisées doivent être exercées au plus près possible du terrain, la proximité pouvant permettre une meilleure connaissance du contexte et des conditions de réalisation de l'activité (notamment pour l'évaluation des risques professionnels, la visite des services...).

Pour autant, le principe de subsidiarité s'apprécie en fonction du contexte, aucun schéma général d'organisation ne peut être défini a priori.



2 Les attributions des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail

Les compétences propres de la formation spécialisée sont prévues aux articles 56 à 74 du décret du 20 novembre 2020 mais également dans certaines dispositions du décret n° 82-453, ainsi qu'au titre du comité social économique dans les livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

En application de l'article 56 du décret, les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du périmètre fixé par leur acte de création mais aussi du personnel « *mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise ou une administration extérieure* ».

Cela répond par exemple aux situations suivantes :

- › aux salariés des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués au sein du périmètre de la formation spécialisée ; ces entreprises extérieures entrent donc dans le champ des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail en application des articles du livre V de la 4^e partie d code du travail (cf. *infra*) ;
- › aux agents affectés par une administration extérieure dans les locaux relevant du périmètre de la formation spécialisée.

Les formations spécialisées ont trois types d'attributions :

- › Des attributions liées à l'obligation de les consulter (1)
- › Des attributions liées à l'information dont elles doivent faire l'objet (2)
- › Des attributions « opérationnelles » (3)

Ces trois types d'attribution ont pour objectif d'aider l'employeur à prendre les décisions stratégiques en matière de santé et de sécurité au travail (SST), en donnant aux membres des formations spécialisées les moyens d'améliorer leur connaissance des sujets SST et d'être force de proposition.

2.1. Le rôle consultatif des formations spécialisées

Les attributions consultatives de la formation spécialisée sont dans tous les cas obligatoires. Toutefois, certaines de ces consultations relèvent de la compétence exclusive des formations spécialisées (1.1) alors que d'autres peuvent être transférées au CSA de rattachement dans le cadre de son droit d'évocation en application de l'article 77 du décret.

La consultation signifie que l'avis de la formation spécialisée est recueilli. Cet avis, qui ne lie pas l'administration, se matérialise par un vote sur le projet de texte soumis en séance. Ce projet de texte fait état de cet avis dans son visa.

Textes de référence	Documents ou mesures nécessitant une consultation	CSA/FS
art 57 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur la teneur de tous documents rattachés à sa mission (tout document SST)	Compétence exclusive de la FS
art 68 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les projets de texte relatifs à sa compétence générale prévue par l'article L. 253-2 du CGFP dès lors qu'ils ne s'intègrent pas dans le cadre d'un projet de réorganisation de service	Droit d'évocation du CSA
art 69 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les projets d'aménagement importants	Droit d'évocation du CSA
art 70 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur les mesures prises au profit de certaines catégories d'agents	Droit d'évocation du CSA
art 71 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail	Droit d'évocation du CSA
Art 11 décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Consultation sur certains aspects médecine de prévention	Compétence exclusive de la FS

2.1.1. Les consultations obligatoires relevant de la compétence exclusive des formations spécialisées

➤ Consultation sur la teneur de tous documents rattachés à sa mission (article 57)

En application de l'article 57 du décret, la formation spécialisée est consultée sur la teneur de tous documents rattachés à sa mission et notamment les règlements et les consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Si le décret ne définit pas les types de documents devant faire l'objet d'une consultation de la formation spécialisée, le code du travail et le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 apportent certaines précisions :

- En application de l'article L. 4121-3 du code du travail, la formation spécialisée est consultée sur le DUERP et ses mises à jour. Celles-ci sont prévues par l'article R. 4121-2 qui dispose notamment que le DUERP est mis à jour au moins

chaque année (effectifs d'au moins 11 agents), lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est portée à la connaissance de l'employeur.

- › À noter qu'en application de l'article R. 4121-2 du code du travail, la mise à jour du programme annuel de prévention est effectuée à chaque mise à jour du DUERP, si nécessaire.
- › L'article 15-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que la formation spécialisée est consultée sur la fiche de risques professionnels établie par le médecin du travail, sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

➤ Consultation de la FS sur certains aspects de la médecine de prévention

En application de l'article 11 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, la formation spécialisée est consultée pour avis avant la conclusion d'une convention visant à confier les missions du service de médecine de prévention à un service de santé au travail régi par le titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail ou à un organisme à but non lucratif dont l'objet social couvre la médecine du travail.

L'article 11-1 du décret n° 82-453 prévoit qu'en cas de rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin, cette rupture ne peut intervenir qu'après avis de la formation spécialisée compétente, à défaut du comité social d'administration. En cas d'avis défavorable, la décision appartient au ministre.

2.1.2. Les consultations obligatoires de la formation spécialisée pouvant faire l'objet d'une évocation par le comité social d'administration (articles 68 à 71)

Il s'agit de consultations obligatoires de la formation spécialisée prévues en raison de sa compétence générale en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (articles 68 et 69), ou de sa compétence au regard de certaines catégories d'agents (article 70), ou enfin de son expertise en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 71).

Toutefois, si la formation spécialisée n'a pas encore examiné un projet de texte ou une question faisant l'objet de sa consultation au titre des articles 68 à 71 du

décret, le président du comité social d'administration peut décider, à son initiative ou à celle de la moitié des membres du personnel, que ces consultations relèveront du seul comité, en application de l'article 77 du décret. Dans cette hypothèse, l'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

⇒ La consultation sur les projets de texte relatifs à sa compétence générale prévue par l'article L. 253-2 du CGFP dès lors qu'ils ne s'intègrent pas dans le cadre d'un projet de réorganisation de service (article 68)

En application de l'article L. 253-2 du CGFP et de l'article 68 du décret du 20 novembre 2020, la formation spécialisée est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, relatifs :

- › 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 télétravail² ;
- › 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.

Lors de l'examen des questions relatives aux sujets susmentionnés, le président de la formation spécialisée, sur son initiative ou celle de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée peut soumettre au vote ces questions en tout ou partie (deuxième alinéa de l'article 68 du décret).

Le dernier alinéa de l'article 68 dispose que ces sujets et questions sont soumis à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel lorsqu'ils intéressent l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale et des services déconcentrés du département ministériel.

² À noter que l'article 7 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature prévoit la consultation du comité social et non de la formation spécialisée. En vertu de la hiérarchie des normes et en attendant de la modification du décret de 2016 la lecture combinée des articles L. 253-2 du CGFP et de l'article 68 du décret du 20 novembre 2020, la formation spécialisée est consultée sur les projets de textes relatifs au télétravail.

⇒ La consultation sur les projets d'aménagement importants (article 69)

Ces projets importants sont de deux sortes :

a) Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

La formation spécialisée est consultée, en dehors des cas qui relèvent d'un projet de réorganisation de service³, 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, des cadences et des normes de productivité liées ou non la rémunération du travail ».

Dans ce cas, le président de la formation spécialisée peut faire appel à un expert certifié dans les conditions prévues par l'article 66 du décret⁴. En revanche, dès lors que le président du comité social évoque, dans le cadre de l'article 77, un projet de texte intéressant un projet important relevant de l'article 69, le comité social ne peut faire appel à un expert certifié au titre de l'article 66 du décret, cette compétence relevant exclusivement de la formation spécialisée.

C'est la raison pour laquelle le président du comité social d'administration ne peut pas davantage solliciter un expert certifié au titre de l'article 66 pour un projet de texte intéressant un projet d'aménagement dès lors que celui-ci s'intègre dans un projet de réorganisation de service (8° de l'article 48).

Documents ou mesures nécessitant une consultation	CSA/FS
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	Le comité social d'administration
Les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, en dehors des cas qui relèvent d'un projet de réorganisation de service	La formation spécialisée

³ Prévus au le 8° de l'article 48 du décret du 20 novembre 2020.

⁴ La liste des experts auxquels le président de la formation spécialisée peut recourir est celle des experts certifiés publiée sur le site du ministère du travail https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_organismes_certifies_aout-2022.pdf

b) Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents

La formation spécialisée est consultée sur les « *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* ».

L'examen d'un tel projet relève de la compétence de la formation spécialisée, à moins de la mise en œuvre par le comité social d'administration de son pouvoir d'évocation au titre de l'article 77.



La notion de « projet important » :

La jurisprudence a précisé la notion de **projet important** qui « *s'entend de tout projet qui affecte de manière déterminante les conditions de santé, de sécurité ou de travail d'un nombre significatif d'agents, étant précisé que le critère du nombre d'agents ne détermine toutefois pas, à lui seul, l'importance du projet* (CE, 29 décembre 2014, n° 366637, aux Tables). Dans cette même décision, le Conseil d'État a jugé que ces deux critères – un nombre significatif d'agents et un changement déterminant de leurs conditions de travail – ne sont pas cumulatifs pour définir un « projet important ».

En outre, le Conseil d'État a jugé que l'instauration d'une prime de fonction et de résultat n'a pas le caractère d'un projet important au sens de l'article 57 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (CE, 12 février 2014, n° 357832).

Enfin, le Conseil d'État a écarté toute consultation pour une mesure visant à prolonger les horaires de certains bureaux de poste compte tenu du caractère limité et exceptionnel de cette dernière (CE, 15 mai 2009, n° 312079, aux Tables).

⇒ La consultation sur les mesures prises au profit de certaines catégories d'agents (article 70)

En application de l'article 70, 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 des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes* ».

⇒ La consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 71)

En application de l'article 71, chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :

- › ce programme est établi à **partir de l'analyse des risques professionnels à laquelle contribue la formation spécialisée en application de l'article 73**, mais également des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique ;
- › il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir ;
- › il précise, pour chaque action ou réalisation, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

La formation spécialisée peut amender ce programme de prévention en proposant un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. Le rapport annuel écrit réalisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services qui relevait du champ de compétence du CHSCT n'est plus expressément prévu par le décret. Cette notion de « bilan » a toutefois été maintenue puisque le programme annuel de prévention doit faire état, en annexe, des mesures qui étaient prévues à ce programme et qui n'ont pas été prises.

Le décret prévoit que l'élaboration du programme annuel de prévention repose sur l'évaluation des risques à laquelle la formation spécialisée contribue mais également sur les informations relatives au RSU. Plus précisément, il convient de préciser que cette démarche d'évaluation des risques peut reposer sur :

- › l'analyse des risques traduite dans le DUERP ;
- › toute donnée ou analyse issue des acteurs opérationnels en matière de santé, sécurité et conditions de travail (l'inspecteur santé et sécurité au travail, le médecin du travail...).

Cette consultation permet ensuite à l'administration d'élaborer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

2.2. Les attributions relatives à l'information de la formation spécialisée

Afin de réaliser sa mission d'analyse des risques professionnels, la formation spécialisée a notamment accès aux différentes informations prévues par le décret du 20 novembre 2020. Il convient d'ajouter les informations expressément prévues par d'autres sources telles que le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique et certaines dispositions du code du travail.

Ces informations peuvent être regroupées en 3 catégories relatives :

- › au cadrage des moyens des acteurs de la prévention (2.2.1) ;
- › aux données et documents de prévention (2.2.2) ;
- › aux rapports et bilans (2.2.3).

2.2.1. Les informations relatives au cadrage des acteurs de la prévention

Les lettres de cadrage et les lettres de mission adressées par le chef de service aux assistants et conseillers de prévention (AP/CP) et aux inspecteurs en santé et sécurité du travail (ISST) sont portées à la connaissance de la formation spécialisée en application des articles 4 et 5-1 du décret n° 82-453.

2.2.2. Les informations relatives aux données et documents de prévention (articles 58, 59, 61, 62 et les autres sources)

Outre les informations prévues par les décrets du 20 novembre 2020 et du 28 mai 1982, la formation spécialisée a également accès, dans le cadre de sa mission d'analyse des risques professionnels, aux données relatives aux prescriptions particulières techniques du code du travail selon les risques professionnels (par exemple, les obligations relatives au risque chimique...), ou encore à la documentation professionnelle et technique disponible en la matière (publications d'organismes reconnus comme l'INRS...).

Textes de référence	Informations portées à la connaissance de la FS
article 58 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Information sur les visites et les observations de l'ISST ainsi que les réponses de l'administration à ces observations
article 59 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Information sur les observations relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité
article 61 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Mise à disposition auprès des membres de la formation spécialisée du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent
article 62 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Information sur les documents relatifs aux installations soumises à autorisation
article 5-13 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Information relative aux dérogations pour l'exécution de travaux dits « réglementés » par des mineurs en situation de formation professionnelle
décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Informations en lien avec la médecine du travail

⇒ Information sur les visites et les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les réponses de l'administration à ces observations (article 58)

S'agissant des visites et observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail, les inspecteurs santé et sécurité au travail vérifient, en application de l'article L. 811-1 du CGFP et de l'article 5-2 du décret n° 82-456 du 28 mai 1982, les conditions d'application des règles définies à l'article 3 de ce décret, soit notamment les règles définies aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

Dans le cadre de leurs missions, les inspecteurs santé et sécurité au travail sont amenés à effectuer des visites des espaces dans lesquels les agents conduisent leur activité et à réaliser des contrôles sur pièces. Lorsque ces visites sont programmées, pour la bonne information de la formation spécialisée, le cas échéant le programme de la visite d'inspection est transmis à cette dernière, en application de l'article 58 du décret.

Au cours de ces visites de contrôle, les inspecteurs santé et sécurité au travail vérifient que la réglementation en santé et sécurité au travail est bien appliquée.

Les interventions des inspecteurs santé et sécurité au travail font généralement l'objet de rapports transmis à l'administration contenant des observations faisant état des éventuelles non conformités qu'ils ont relevées et, le cas échéant, des propositions de mesures correctives ou de propositions visant à améliorer les conditions de travail. Ces rapports sont transmis aux membres de la formation spécialisée, ainsi que les réponses détaillées de l'administration.

Dans certains cas, les inspecteurs peuvent être amenés à formuler des propositions de mesures immédiates dès lors qu'ils observent une situation qui nécessite une action corrective immédiate. Dans ce cas, la lettre de propositions de mesures immédiates ainsi que la réponse de l'administration transmises sont communiquées à la formation spécialisée.

⇒ Information sur les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité (article 59)

L'article 59 du décret laisse des marges de manœuvre aux employeurs pour déterminer les modalités pratiques de mise en œuvre de cette disposition. En effet, le texte prévoit que la formation spécialisée « prend connaissance » des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre SST.



Ce registre, prévu par l'article 3-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, doit obligatoirement être ouvert dans tous les services entrant dans le champ d'application du décret du 28 mai 1982, quels que soient les effectifs, et doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail. Il est tenu par les assistants et conseillers de prévention et chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre les observations et suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

⇒ Mise à disposition auprès des membres de la formation spécialisée du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent (article 61)

L'article 61 du décret laisse également des marges de manœuvre aux employeurs pour déterminer les modalités pratiques de mise en œuvre de cette disposition.

⇒ Information sur les documents relatifs aux installations soumises à autorisation (article 62)

En application de l'article R. 2312-24 du code du travail, la formation spécialisée est tenue informée par le responsable du service des documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et de l'article L. 415-1 du code minier.

Il s'agit non pas d'une information sur toutes les installations classées mais uniquement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable.

Ces dispositions visent à favoriser une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels.

⇒ Information de la formation spécialisée des dérogations pour l'exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle

La formation spécialisée est informée des dérogations pour l'exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle, conformément à l'article 5-13 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

⇒ Informations en lien avec la médecine du travail (décret n° 82-453)

La formation spécialisée est informée :

- › lorsque l'autorité administrative décide de ne pas renouveler les fonctions d'un médecin du travail, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention.

Elle en informe la formation spécialisée en communiquant les raisons de ce changement (article 11-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982) ;

- › par l'administration des refus d'aménagements de poste de travail à la suite de la proposition formulée par le médecin du travail, en application de l'article 26 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ;
- › du refus motivé de l'administration de faire procéder à des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse à la demande du médecin du travail, conformément à l'article 19 décret n° 82-453 du 28 mai 1982.

2.2.3. L'information de la formation spécialisée du contenu de différents rapports et bilans relatifs à la santé et la sécurité au travail

- ≧ L'information liée au rapport annuel établi par le médecin du travail (article 58)

La formation spécialisée examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.



L'article 28 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 prévoit que le médecin du travail rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et à la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ou, à défaut, au comité social d'administration.

Ce rapport, dont le contenu n'est pas prescrit par le même décret, comprend des éléments susceptibles de contribuer à l'analyse des risques professionnels.

En outre, conformément à l'article 15-1 du décret n° 82-453, la formation spécialisée est :

- › informée, en même temps que le rapport du médecin du travail, de la fiche établie par le médecin du travail sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs des agents exposés à ces risques ;
- › régulièrement informée de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence.

- ⇒ L'Information quant au rapport établi par la délégation de la formation spécialisée chargée de la visite des services (article 63)

En application de l'article 63 du même décret, la délégation de la formation spécialisée établit un rapport sur la visite à laquelle il a été procédé et celui-ci est présenté à la formation spécialisée.

- ⇒ L'information sur les conclusions de chaque enquête (article 64)

En application de l'article 64 du décret, la formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête réalisée sur le fondement de l'article 64⁵, mais également des suites qui leur sont données.

- ⇒ Les informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique (article 72)

En application de l'article 72, la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail du rapport social unique (RSU).

Il est toutefois recommandé, en cohérence avec l'accès des membres de chaque CSA aux données de la base de données sociales (BDS) de leur périmètre et à l'examen annuel du rapport social unique par le comité social d'administration (article 49 du décret), de prévoir l'accès des membres des formations spécialisées aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le RSU de leur périmètre spécifique, de manière à pouvoir contribuer au programme annuel de prévention des risques professionnels.



Les données SST dans le RSU

L'analyse des données relatives à la santé sécurité et conditions de travail figurant dans le RSU permet d'orienter la politique de prévention des risques professionnels et en particulier le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (article 71 du décret).

⁵ Enquête réalisée à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3^e et 4^e de l'article 6 du décret du 28 mai 1982.

⇒ L'information sur le bilan annuel du suivi médical post-professionnel des agents exposés à une substance CMR (décret n° 2015-567)

S'agissant en particulier des agents exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction (CMR), le dernier alinéa de l'article 3 du décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post-professionnel des agents de l'État exposés à une substance CMR dispose qu'un bilan annuel de la mise en œuvre du suivi médical post-professionnel est présenté devant la formation spécialisée, ou à défaut devant le comité social d'administration compétent.

⇒ L'information sur le plan de prévention établi en cas d'intervention d'une entreprise extérieure (article R. 4514-1 du code du travail et 56 du décret)

En présence d'un ou plusieurs risques résultant de l'interférence entre les activités, les installations et le matériel de l'entreprise extérieure et de l'administration, **un plan de prévention**, prévu à l'article R. 4512-6 du code du travail, doit obligatoirement être établi avant le début des travaux et une **inspection commune préalable** doit être menée en application de l'article R. 4512-2 du code du travail.

La formation spécialisée doit être informée, conformément à l'article R 4514-1 du code du travail :

- › 1° de la date de l'inspection commune préalable, dès que possible et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, les membres de la formation spécialisée sont informés sur le champ ;
- › 2° de la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, les membres de la formation spécialisée sont informés sur le champ ;
- › 3° de toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3° de l'article L. 4614-6 du code du travail.

Lorsque ce plan de prévention est établi par écrit en application de l'article R. 4512-7 du code du travail, **il doit être tenu à la disposition de la formation spécialisée** (article R. 4514-2 du code du travail).

Ce plan de prévention constitue un enjeu de responsabilité pour l'employeur public⁶.

⁶ La Cour de cassation a reconnu l'obligation pour un employeur public ayant recours à une entreprise extérieure de mettre en place des mesures de prévention spécifiques prévues par la réglementation (Cour de cassation, chambre criminelle, 3 avril 2002, n° 01.83.160).

2.3. Les attributions « opérationnelles » de la formation spécialisée

2.3.1. Le rôle de la formation spécialisée en matière d'analyse et de prévention des risques (articles 60, 73, 56 et 74)

La formation spécialisée est compétente pour procéder à l'analyse des risques professionnels et proposer toute mesure de nature à les prévenir afin de contribuer ainsi à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail.

En particulier, la FS procède à l'analyse des risques ci-dessous :

Textes de référence	Rôle de la FS en matière d'analyse et de prévention des risques
article 60 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	En présence de risques professionnels particuliers justifiant la création d'une formation spécialisée
article 73 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	À l'égard des agents, notamment des femmes enceintes en particulier et au regard des effets des facteurs de risques professionnels
article 56 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	À l'égard des interventions réalisées au sein de l'administration par des entreprises extérieures dans le cadre de l'inspection commune préalable
article 74 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Le rôle de proposition de la formation spécialisée en matière prévention des risques professionnels
article L4133-2 du code du travail	Le rôle d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

a) En présence de risques professionnels particuliers justifiant la création d'une formation spécialisée (article 60)

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers **procèdent dès leur mise en place à l'analyse des risques** et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques.

b) À l'égard des agents, notamment des femmes enceintes en particulier et au regard des effets des facteurs de risques professionnels (article 73)

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et notamment les femmes enceintes (cf. annexe n°1 du guide relative à la démarche d'évaluation des risques professionnels pour déterminer le ou les risque(s) professionnel(s) particulier(s)). Par ailleurs, elle doit procéder à l'analyse des « effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ».



Les facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail sont ceux liés à la manutention manuelle de charges ; aux postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ; aux vibrations mécaniques ; aux agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ; aux activités exercées en milieu hyperbare ; aux températures extrêmes ; au bruit ; au travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 ; au travail en équipes successives alternantes ainsi qu'au travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

c) La prévention des risques à l'égard des interventions réalisées au sein de l'administration par des entreprises extérieures dans le cadre de l'inspection commune préalable (article 56)

En présence d'un ou plusieurs risques résultant de l'interférence entre les activités, les installations et le matériel de l'entreprise extérieure et de l'administration, au-delà de l'information de la formation spécialisée de l'inspection commune préalable et du plan de prévention, la formation spécialisée peut charger, si elle l'estime nécessaire, un ou plusieurs de ses membres de participer à l'inspection commune préalable. Les membres désignés par la formation spécialisée pour participer à cette inspection émettent alors un avis sur les mesures de prévention. Cet avis est porté sur le plan de prévention lorsque ce plan doit être établi par écrit (l'article R. 4514-3 du code du travail et de l'article 56 du décret).

d) Le rôle de proposition de la formation spécialisée en matière de prévention des risques professionnels (article 74)

L'article 74 du décret dispose que la formation spécialisée « contribue en outre 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. ».

Cet article prévoit en outre que la formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail et à assurer la formation des agents dans ces domaines. Elle coopère ainsi à la préparation des actions de formation en ces matières et veille à leur mise en œuvre.

e) Le rôle de la formation spécialisée sur l’alerte en matière de santé publique et d’environnement

L’article L. 4133-2 du code du travail est directement applicable à la fonction publique en vertu de l’article L. 811-1 du code général de la fonction publique. Cet article du code du travail implique notamment que le membre de la FS alerte immédiatement l’employeur lorsqu’il constate lui-même ou par l’intermédiaire d’un agent que les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l’établissement font peser un risque grave pour la santé publique ou l’environnement.

2.3.2. Les compétences d’intervention de la formation spécialisée (article 65, 63 et 93, 64 et 95)

Textes de référence	Rôle de la FS en matière d’analyse et de prévention des risques
article 65 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	L’audition par la formation spécialisée d’un chef d’établissement voisin dont l’activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières
article 63 et 93 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	La visite des services
article 64 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	Rôle de la formation spécialisée en présence d’accident ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel
article 67 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	La procédure d’alerte en présence d’un danger grave et imminent
article 66 décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020	La demande d’expertise
article 5-18 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982	Saisine de l’inspecteur santé sécurité au travail pour l’exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d’au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle

a) L'audition par la formation spécialisée d'un chef d'établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières (article 65)

Le décret prévoit que la formation spécialisée est alors informée des suites réservées à ses observations.

b) La visite des services (articles 63 et 93)

L'article 63 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 dispose que les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Cette visite peut également s'exercer sur le lieu d'exercice du télétravail et si celui-ci s'exerce au domicile de l'agent, l'accord de ce dernier, recueilli par écrit, est nécessaire.

Cette visite a pour finalité d'analyser les risques professionnels. Il s'agit pour cela d'observer in situ les conditions dans lesquelles le travail est réalisé, notamment en termes de :

- › conditions matérielles (locaux, matériels mis à dispositions, température, bruit...);
- › identification des éventuels risques professionnels et des mesures de prévention mises en place.

La délégation doit pouvoir examiner les différents documents afférents à la prévention des risques professionnels (document unique d'évaluation des risques professionnels, registre de santé sécurité au travail, consignes de sécurité...)

L'article 63 prévoit en outre qu'une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Le décret détermine la composition de cette délégation :

- › le président de la formation spécialisée ou son représentant ;
- › des représentants du personnel membres de cette formation ;
- › et au besoin le médecin du travail (ou son représentant de l'équipe pluridisciplinaire, par exemple le médecin collaborateur, l'interne en médecine du travail, l'infirmier en santé au travail, l'ergonome...), l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'assistant ou le conseiller de prévention⁷.

Il est recommandé de convenir préalablement d'une méthodologie pour la visite. Cette méthodologie peut comprendre les différentes phases :

⁷ La visite des services de la formation spécialisée est distincte de l'inspection réalisée en propre par l'inspecteur santé et sécurité au travail.

- › la préparation de la visite : information du responsable hiérarchique, de la date et de la durée de la visite, la transmission au responsable hiérarchique d'un programme prévisionnel de visite qui peut inclure un temps d'échange avec des agents du service, la demande de communication de tous documents nécessaires à la préparation de la visite (document unique d'évaluation des risques professionnels, copie du registre de santé et de sécurité, procédures internes, organigrammes...);
- › la visite des locaux ;
- › la rédaction du rapport de visite et ses suites.

L'article 63 prévoit enfin que les missions accomplies par la délégation donnent lieu à un rapport, présenté à la formation spécialisée.

Il est préconisé qu'une délibération de la formation spécialisée fixe annuellement un programme prévisionnel des visites des sites.

Il convient de rappeler qu'en application de l'article 93 du décret, les membres de la formation spécialisée (ou du comité social d'administration en l'absence de formation spécialisée) bénéficient de toutes facilités et notamment d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leurs sont confiées par ladite formation spécialisée, étant précisé que ce droit d'accès peut faire l'objet d'adaptations s'agissant de certaines administrations soumises à des procédures d'accès réservé par la réglementation (lesquelles sont fixées par voie d'arrêté interministériel).

c) Rôle de la formation spécialisée en présence d'accident ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel (article 64)

L'article 64 dispose que « *la formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.* »

Cette notion s'apprécie au regard du 3° de l'article 6 du décret n° 82-453 relatif au « (...) *accident de service ou de travail grave 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 être évitées.* ».


L'article 64 prévoit en outre la réalisation d'une enquête sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans deux situations :

- › « *en cas d'accident de service ou de travail grave 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 être évitées. » (3° de l'article 6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982) ;

- › ou « *en cas d'accident de service ou de travail grave 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 similaire.* » (4° de l'article 6 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982).

En cas de « *désaccord sérieux et persistant* » entre l'administration et la formation spécialisée sur le caractère de gravité de l'accident, la procédure prévue par l'article 5-5 du décret n° 82-453 peut être mise en œuvre : le chef de service ou la formation spécialisée peut saisir l'inspecteur du travail si le recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.



L'enquête se réalise avant toute qualification professionnelle ou non de l'accident. Le caractère non professionnel de l'accident ne pouvant être démontré qu'après l'enquête, le doute sur sa qualification ne peut empêcher celle-ci de se réaliser.

S'agissant de l'enquête, l'article 64 précise que celle-ci est réalisée par une délégation comprenant le président de la formation spécialisée ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du travail, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

En pratique, cette enquête a pour objectif d'identifier les éventuels facteurs de risque ayant pu contribuer à la survenue de l'accident (ou de la maladie professionnelle ou à caractère professionnel) afin de pouvoir prendre des mesures de prévention adaptées.

Des méthodologies d'enquête sont proposées, notamment par l'INRS⁸.

Enfin, le décret prévoit que la formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

⁸ <https://www.inrs.fr/demarche/analyse-accidents-travail/ce-qu-il-faut-retenir.html> et sur la méthode relative à l'arbre des causes : <https://www.inrs.fr/dms/inrs/CataloguePapier/ED/TI-ED-6163/ed6163.pdf>.

En termes de contenu, le rapport peut notamment contenir : la description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident...); l'analyse des causes de l'accident, de la situation de risque grave... ; les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données ; le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

d) Le rôle de la formation spécialisée dans le cadre de la procédure d'alerte en présence d'un danger grave et imminent (article 67)

- › L'alerte et la consignation par un membre de la formation spécialisée.

Les représentants du personnel membres de la formation spécialisée ont un **rôle d'alerte** du chef de service ou de son représentant lorsqu'ils constatent **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.

- › Ce **constat peut être direct ou indirect** lorsque le représentant du personnel est informé par l'intermédiaire d'un agent ayant fait usage de son droit de retrait.
 - ⇒ un constat direct signifie qu'il est relevé par le représentant du personnel lui-même ;
 - ⇒ un constat est dit indirect lorsqu'il est effectué par un agent, il s'agit alors plutôt d'une information.

Le représentant du personnel membre de la formation spécialisée **consigne cet avis dans un registre spécial** côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée suivant les modalités précisées à l'article 61 du décret, c'est-à-dire avec indication de la date, de la signature, des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées.

En pratique, en cas de signalement par voie de messagerie électronique, celui-ci est alors imprimé et agrafé dans le registre.

- › Le rôle d'enquête d'un représentant du personnel membre de la formation spécialisée et l'information de la formation spécialisée.

Le chef de service procède immédiatement à une **enquête avec le représentant de la formation spécialisée** qui lui a signalé le danger ou un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel et prend les dispositions nécessaires pour y remédier.

Il informe la formation spécialisée des décisions prises. Il n'appartient pas au représentant du personnel de prendre des décisions, celles-ci relevant de la seule responsabilité de l'employeur.

- › La réunion d'urgence et l'avis de la formation spécialisée à défaut d'accord sur la réalité du danger ou les mesures à prendre.

La formation spécialisée compétente est réunie d'urgence, **dans un délai n'excédant pas 24 heures**, en cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation.

La formation spécialisée émet un avis qui est portée à la connaissance de l'autorité administrative qui arrête les mesures à prendre. La formation spécialisée en est alors informée.

› La saisine de l'inspecteur du travail par la formation spécialisée.

À défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé et sécurité au travail, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. Conformément à la procédure de l'article 5-5 du décret n° 82-453 en matière de désaccord sérieux et persistant, l'inspecteur du travail peut être saisi par le chef de service ainsi que par la formation spécialisée ou, à défaut, le comité social d'administration.



Le décret ne précise pas la notion de « *danger grave et imminent pour la santé et la sécurité des agents* ». Une circulaire de la Direction générale du travail n° 93-15 du 25 mars 1993 définissait le « danger grave » comme « *tout danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée* » et le caractère « imminent » du danger comme celui « *susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché* ».

S'agissant du caractère de gravité du danger, cela signifie qu'il ne s'agit pas d'un simple inconfort mais de conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes. Le côté apparent n'a pas d'importance : par exemple, une jambe cassée est moins grave qu'une lordose (déviations de la colonne vertébrale) qui peut faire souffrir toute sa vie et interdire certaines activités.

En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. Le danger grave doit donc être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

S'agissant de l'imminence du danger, cela suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » : ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat. L'appréciation se fait donc au cas par cas.

Par conséquent, il existe une « cause de danger grave et imminent » en présence d'une situation de travail objectivement dangereuse constituant une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique ou à la santé des agents, dans un délai très rapproché.

À noter, l'exercice du droit d'alerte du représentant du personnel en cas de « danger grave et imminent » n'est pas un droit individuel à l'instar du droit de retrait mais bien un droit qui s'inscrit dans le cadre des relations collectives de travail. Il existe donc une différence d'appréciation sur la réalité du danger grave et imminent dès lors que le représentant du personnel doit s'attacher à constater la réalité du danger tandis que l'agent exerçant son droit de retrait doit lui justifier d'un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent.

e) La demande d'expertise (article 66)⁹

La procédure du recours à un expert, prévue par l'article 66 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, a été précisée par rapport à celle prévue dans le décret n° 82-453, s'agissant des cas de recours et des modalités de mise en œuvre, sans toutefois modifier l'esprit de ce dispositif.

L'article 66 prévoit que le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou à la suite d'une délibération des membres de la formation, recourir à un expert certifié conformément aux articles [R. 2315-51](#) et [R. 2315-52](#) du code du travail dans deux situations :

- › 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. Dans cette hypothèse, il convient de se référer à la définition du « danger grave » intéressant la procédure d'alerte prévue par l'article 67 (cf. *supra*).
- › En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service. À noter que le décret écarte la possibilité de recourir à un expert lorsque ce projet s'intègre dans un projet de réorganisation de service.

Il est préconisé que cette délibération fixe le plus précisément possible le sujet visé par l'expertise (périmètre concerné, risques identifiés (éléments factuels à l'appui), mission confiée à l'expert) afin que l'administration puisse, en cas d'accord sur le

⁹ Cf. Annexe 2 – Le recours à un expert certifié.

bien-fondé du recours à l'expertise, élaborer au mieux le cahier des charges correspondant.

Si le président de la formation spécialisée refuse le recours à un expert, cette décision doit être « substantiellement motivée » et communiquée à la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration ministériel.

Par ailleurs, en cas de désaccord sur le recours à l'expert certifiée, la procédure prévue par l'article 5-5 du décret n° 52-453 est mise en œuvre dans le délai d'un mois. Cette procédure, relative à l'existence d'un désaccord sérieux et persistant entre l'administration et les représentants du personnel de la formation spécialisée, prévoit le recours à l'inspecteur santé et sécurité au travail pour lever le désaccord et à défaut, organise la saisine de l'inspecteur du travail et une procédure formalisée (cf. *supra* à propos de l'article 67).

f) Saisine de l'inspecteur santé sécurité au travail pour l'exécution de travaux dits « réglementés » par des jeunes d'au moins quinze ans et de moins de dix-huit ans en situation de formation professionnelle

Conformément à l'article 5-18 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, si les membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail constatent, directement ou après avoir été alertés, un manquement à la procédure de déclaration mentionnées à l'article 5-12 de ce décret ou un risque grave pour la santé ou la sécurité du jeune dans l'exercice des travaux qu'il effectue, ils sollicitent l'intervention de l'inspecteur en santé et sécurité au travail.

Après son intervention, l'inspecteur établit un rapport qu'il adresse conjointement au chef de service concerné et à la formation spécialisée compétente. 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. En cas d'urgence, l'inspecteur en santé et sécurité au travail demande au chef de service de suspendre l'exécution par le jeune des travaux en cause.

Le chef de service adresse dans les quinze jours une réponse motivée à l'inspecteur santé et sécurité au travail indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier. Une copie est communiquée à la formation spécialisée concernée.



PARTIE 4

Fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées

Les dispositions du titre IV du décret du 20 novembre 2020 (articles 81 à 101) créent un nouveau cadre de fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé et de sécurité au travail étroitement inspiré des anciennes règles régissant les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

L'objectif de ce nouveau dispositif est double :

- › Instaurer des modalités de fonctionnement des CSA et des FS permettant de fluidifier l'organisation du travail du comité et de sa FS, ou des FS de service ou de site au quotidien :
 - ⇒ en harmonisant certaines règles de fonctionnement. L'article 101 du décret rend applicable aux CSA et FS, plusieurs mesures structurantes comme par exemple les dispositions relatives à l'empêchement du président (articles 81), aux modalités de réunions à distance (article 84), aux conditions de quorum et aux réunions (article 89), aux modalités et conditions de vote (article 90), aux suites apportées aux avis et propositions (article 98) ou aux conditions de dissolution (article 99) ;
 - ⇒ tout en permettant une articulation des compétences du CSA et des FS (avec l'exemple du nombre de réunions...);
- › Conserver des modalités de fonctionnement propres au CSA et aux FS afin de leur permettre d'exercer pleinement leurs attributions. Ces nouvelles règles comportent ainsi :
 - ⇒ des spécificités liées aux compétences propres du CSA : vote unanime défavorable (VUD) (article 91) et nouvelles facultés d'audition, notamment dans le cadre des moyens d'éclairage du comité prévus par l'article 78 ;
 - ⇒ des spécificités liées au rôle des FS en matière de santé et de sécurité du travail et à leurs attributions opérationnelles (exemple du rôle spécifique du secrétariat prévu à l'article 83, de la prise en compte des situations d'urgence dans l'organisation des réunions, de l'intervention des acteurs de la prévention, des autorisations d'absence contingentées ou non conformément aux articles 95 et 96).

Afin de permettre au CSA d'exercer ses attributions en matière de santé et de sécurité au travail en l'absence de FS, le décret vient également aménager ses modalités de travail. Le comité conserve ainsi ses règles de fonctionnement traditionnelles, à l'exception toutefois des procédures nécessaires à la prise en charge des sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail (réunion annuelle sur les sujets relatifs à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, procédures d'urgence des articles 64 et 67 du décret et calendrier prévisionnel annuel des visites de site prévues à l'article 63, délais de

convocation en cas de procédures d'urgence prévues à l'article 64, invitation des acteurs de la prévention).



Nota: Le mode de computation des délais dans le cadre du fonctionnement du comité et des FS

Les règles applicables en matière de computation des délais sont celles des articles 640 et suivants du code de procédure civile. Ce principe s'applique aux dispositions relatives au fonctionnement du CSA et de la ou des FS, hormis lorsque la nature du délai est expressément précisée par le texte le prévoyant.

Conformément à ces dispositions, un délai exprimé en jours est décompté comme suit :

- ➔ le jour de l'acte, de l'évènement, de la décision ou de la notification ne compte pas. Le délai ne commence à courir que le jour même à minuit, qui est aussi le lendemain à 0 heure ;
- ➔ Ce délai expire le dernier jour à 24 heures. Le délai qui expirerait normalement un samedi, un dimanche ou un jour férié ou chômé, est prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

1 Les acteurs

1.1. Les présidents du CSA et des FS

Le président du CSA et le président de la FS sont chargés de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations de l'instance, ainsi qu'à l'application du règlement intérieur.

De façon générale, ils dirigent les débats, font procéder au vote et sont chargés d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

1.1.1. Les autorités habilitées à présider l'instance

Le décret du 20 novembre 2020 distingue plusieurs situations, suivant la nature et le niveau de l'instance et de la formation concernées.


⇒ La présidence du CSA et de la FS du CSA

L'article 12 du décret définit le niveau de présidence du CSA. La FS du CSA étant une composante du CSA, l'article 15 pose le principe suivant lequel le président du CSA préside la FS du comité.

Suivant ces dispositions :

- › Au niveau ministériel, les CSA et leurs FS sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont placés ou, par délégation, par son représentant.
- › Aux autres niveaux, les CSA et leurs FS sont présidés par l'autorité auprès de laquelle ils sont placés. En cas de CSA relevant de plusieurs départements

ministériels, l'autorité chargée de présider le comité et sa FS, est désignée par l'arrêté de création de l'instance.



Nota : Contrairement aux dispositions de l'article 38 du décret du 15 février 2011, le décret du 20 novembre 2020 prévoit au 1^{er} alinéa de son article 12, la faculté pour le ministre président du CSA ministériel, de se faire remplacer par un représentant. Cette possibilité s'applique également à la FS du CSA ministériel.

Elle n'est toutefois pas offerte aux autres niveaux de CSA. Pour les CSA et les FS qui ne sont pas de niveau ministériel, il n'est donc pas possible de prévoir dans l'arrêté de création, une délégation de la présidence à une autre autorité qui aurait un caractère permanent. La seule possibilité de remplacement réside dans la procédure d'empêchement (cf. § 1.1.2 *infra*)

Lorsqu'il est créé un CSA commun à plusieurs départements ministériels, ce CSA est présidé par le ministre ayant autorité sur le service qui gère le personnel des services regroupés au sein de ce comité. Dans les autres cas, les arrêtés de création désignent l'autorité chargée de les présider.

⇒ La présidence de la FS de site et de la FS de service

Le dernier alinéa de l'article 16 du décret du 20 novembre 2020 prévoit que l'autorité chargée de présider la FS de site ou de service est désignée par l'acte créant cette FS. L'administration dispose donc d'une marge d'appréciation lui permettant de désigner à la présidence, une autorité exerçant des fonctions de responsabilité dans le domaine de la santé, la sécurité au travail et les conditions de travail. Cette faculté n'est possible que dans le cas des FS de site ou de service et non pour les formations spécialisées du comité.

1.1.2. L'empêchement du président

En cas d'empêchement, l'article 81 du décret permet au président du CSA ou de la FS du CSA de se faire remplacer en désignant son représentant parmi les membres de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité.

Cette possibilité de remplacement temporaire présente en pratique un intérêt réel, dès lors que la notion d'empêchement peut être interprétée souplesment. Cet intérêt reste en revanche limité au niveau ministériel car le ministre peut déléguer à titre permanent la présidence de l'instance à son représentant.

Pour les réunions des FS de site ou de service, le président peut être temporairement remplacé par un représentant de l'administration exerçant, au niveau de proximité, des fonctions de responsabilité.

En cas d'empêchement, le procès-verbal de la réunion fait mention de ce remplacement.

1.2. Les secrétaires du CSA et des FS

L'article 83 du décret du 20 novembre 2020 reprend les principes posés par les décrets du 15 février 2011 et du 28 mai 1982. Il réserve ainsi à la délégation du personnel, un rôle différent dans le secrétariat de l'instance, suivant que l'on se situe au sein du comité ou de la formation spécialisée.

1.2.1. Le secrétariat du CSA (article 83 § I)

Il convient de distinguer :

- › Le secrétariat administratif du comité est tenu par un agent désigné par l'administration à cet effet, qui assure le secrétariat des séances.
- › Il est également désigné parmi les représentants du personnel du comité, un secrétaire adjoint.

Cette désignation a lieu au sein du comité. Elle doit être effectuée conformément à la proposition émise par les représentants du personnel ayant voix délibérative. Cette désignation peut se produire en début de mandat des représentants du personnel ou à chaque réunion du comité, en début de séance.

Le secrétaire adjoint peut être choisi aussi bien parmi les représentants du personnel titulaires que parmi les représentants du personnel suppléants appelés à prendre part aux séances avec voix délibérative, en remplacement d'un représentant titulaire empêché.




Lorsque le CSA exerce les attributions de la FS, ce sont les modalités d'organisation du travail au sein du CSA qui s'appliquent : le comité désigne en son sein un secrétaire adjoint. Toutefois, en l'absence de FS, les administrations peuvent permettre au secrétaire adjoint d'exercer un rôle équivalent à celui du secrétaire de FS en tant qu'interlocuteur privilégié entre l'administration et les représentants du personnel (cf. *infra* § 1.2.2.).

1.2.2. Le secrétariat de la FS (article 83 § II)

Les règles régissant le secrétariat de l'instance sont communes à toutes les FS, quelle que soit leur nature. De la même manière que pour le CSA, il y a lieu de distinguer :

- › Le secrétariat administratif de la FS est assuré par un agent administratif désigné par l'autorité auprès de laquelle est placée la FS. Cet agent assiste aux réunions et assure le secrétariat de séance.
- › S'agissant de la représentation du personnel, le secrétaire de la FS est désigné par les représentants du personnel qui la composent selon les modalités de désignation prévues dans le règlement intérieur. Comme le précise le règlement intérieur type annexé au présent guide (annexe n° 3), cette désignation peut s'effectuer à la suite de chaque renouvellement de la FS et pour toute la durée du mandat de celle-ci, ou pour une durée plus courte. Afin d'être en mesure de jouer pleinement son rôle, le secrétaire de la FS est nécessairement désigné parmi les membres titulaires de la formation.



Nota : La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale au sein de la FS doit permettre aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement de la formation. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires pour l'organisation du travail de la FS à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci.

1.3. Les représentants du personnel suppléants du CSA et des FS (article 88 alinéa 5 et article 90 alinéa 1)

Les représentants suppléants du personnel peuvent assister aux réunions du comité ou de la FS, sans pouvoir prendre part aux débats ni aux votes. Ils ne sont pas convoqués, mais informés de la tenue des réunions par le président et sont destinataires des mêmes pièces et documents que les représentants titulaires (cf. *infra* pour la communication de ces documents en § 2.1).

Un membre suppléant ne dispose d'une voix délibérative que s'il est appelé à siéger en remplacement d'un titulaire empêché. Les modalités du remplacement sont en règle générale détaillées dans le règlement intérieur du comité. Il est

recommandé, à l'instar de ce que retient le règlement intérieur type joint au présent guide (annexe n° 3), que tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à sa convocation, en informe ou fasse informer immédiatement le président. L'organisation syndicale au titre de laquelle il aurait dû siéger, indique en ce cas au président, le suppléant qui le remplacera et assistera à la séance avec voix délibérative. Au début de la réunion, le président communiquera aux membres du comité ou de la FS la liste des participants.

Il est important pour le représentant titulaire d'aviser rapidement le président de son empêchement. Le Conseil d'État a en effet posé comme principes :

- › que l'administration n'est pas tenue de convoquer le suppléant si le titulaire n'a pas officiellement fait connaître à l'administration qu'il ne pourrait pas assister à la réunion (principe posé par la décision du CE du 23 novembre 1956, sieur Hubert, Lebon p. 287 rendue à propos des CAP) ;
- › que lorsque le représentant titulaire du personnel qui se trouve dans l'impossibilité de siéger, a officiellement averti l'administration, celle-ci doit obligatoirement convoquer un suppléant appartenant à la même organisation syndicale, désigné par cette dernière. Si le suppléant ainsi convoqué avertit à son tour l'administration qu'il ne pourra pas assister aux travaux de l'instance, l'administration doit, s'il en existe, convoquer un autre suppléant appartenant à la même organisation syndicale, désigné par cette dernière et ainsi de suite jusqu'à ce que tous les suppléants de cette organisation aient informé l'administration de leur absence. Dans sa décision n° 78233 du 9 octobre 1970, sieur Fontaine, au Recueil, le Conseil d'État a considéré que si l'administration omet de procéder à ces convocations, la commission administrative paritaire est irrégulièrement convoquée et les décisions prises par l'administration à propos des questions sur lesquelles cette instance a été consultée, sont susceptibles d'être annulées par le juge administratif pour vice de forme.

De même, hormis en cas de représentants figurant sur une liste commune, il serait irrégulier de convoquer un représentant suppléant du personnel appartenant à une organisation syndicale autre que celle à laquelle appartient le représentant titulaire empêché.

1.4. Les experts (article 88)

Les experts susceptibles de participer aux réunions du CSA ou des FS sont distincts de l'expert certifié auquel la FS peut faire appel en vertu de l'article 66 du décret du 20 novembre 2020.

L'expert est convoqué à l'initiative du président ou à la demande d'un ou plusieurs représentants titulaires de l'instance. En application de l'article 88, il

appartient au président de décider de la suite à donner à cette demande. Afin de garantir le bon fonctionnement de l'instance, le règlement intérieur type du CSA (joint en annexe n° 3 du présent guide) préconise de convoquer les experts 48 heures au moins avant la réunion, sauf urgence.

En séance, l'expert apporte son expérience ou une connaissance spécifique sur le point de l'ordre du jour pour lequel il est auditionné. Il ne peut assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative au point sur lequel il apporte son éclairage. Il ne participe donc pas aux débats en tant que tels et ne vote pas. Enfin, il est tenu à l'obligation de discrétion professionnelle prévue à l'article 92 du décret.

1.5. Les acteurs de la prévention

Du fait des thématiques spécifiques traitées par la formation spécialisée, certaines personnalités qualifiées assistent aux réunions de la formation spécialisée (le médecin du travail et les assistants et conseillers de prévention) et d'autres peuvent assister, dans certaines conditions, aux réunions de la formation spécialisée (les experts sur convocation et l'inspecteur en santé sécurité au travail, qui est systématiquement informé des réunions de la ou des formations spécialisées de son champ de compétence et de leur ordre du jour et peut décider d'y participer). Ces acteurs, mentionnés à l'article 88 du décret du 20 novembre 2020, ne sont pas membres de la formation spécialisée et ne participent pas au vote, en application de l'article 90 dudit décret.

Le médecin du travail, l'assistant de prévention et le cas échéant, le conseiller de prévention prévus par l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 peuvent être amenés à participer aux travaux du CSA ou des FS à différents titres.

1.5.1. Participation des acteurs de la prévention aux travaux du CSA (article 78)

Le président du CSA peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres représentant du personnel, demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin compétents, et le conseiller ou l'assistant de prévention pour le service, soient entendus :

- › sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (article 48 4° du décret) ;
- › sur 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 (article 48 8°) ;

- › sur les orientations générales relatives à la politique d’insertion, de maintien dans l’emploi et d’accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap (article 50 4°) ;
- › sur les projets de texte ou les questions relevant de la compétence de la FS au titre des articles 68, 69, 70 et 71 du décret (cf. *supra* Partie 3.2 Les attributions des FS) pour lesquels le CSA fait usage de son pouvoir d’évocation (article 77 du décret).


Dans ces hypothèses, le président du CSA convoque les acteurs de la prévention.

1.5.2. Participation des acteurs de la prévention aux travaux de la FS, ou du CSA lorsqu’il exerce les compétences de la FS (article 88 alinéa 8)

Le médecin du travail, l’assistant de prévention et le cas échéant, le conseiller de prévention compétents pour les services concernés, assistent aux réunions de la FS ou du CSA lorsque ce dernier exerce les attributions de la FS. Ils sont systématiquement convoqués par le président qui leur transmet l’ensemble des documents s’y rapportant.

L’inspecteur santé et sécurité au travail peut quant à lui assister aux travaux de la FS ou du CSA lorsque ce dernier met en œuvre les compétences de la FS. Il est informé des réunions de la ou des formations, ou le cas échéant du CSA de son champ de compétence et de leur ordre du jour, et reçoit l’ensemble des documents y afférents.

En réunion, le médecin du travail, l’inspecteur santé sécurité au travail, l’assistant de prévention et le cas échéant le conseiller de prévention qui ont été convoqués ou, suivant le cas, informés des réunions du CSA et des FS, participent aux débats. Ils ne prennent pas part aux votes. Ils sont, comme toute personne participant aux travaux du CSA ou de la FS, tenus à l’obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l’occasion de ces travaux (article 92 du décret).



2 Facilités accordées aux représentants du personnel membres du CSA et de la FS

2.1. La mise à disposition des documents nécessaires à l'exercice des missions

L'article 93 du décret du 20 novembre 2020 pose le principe suivant lequel toutes facilités doivent être données aux membres des comités et des FS pour exercer leurs fonctions.

Parmi ces facilités, figure en particulier l'obligation pour le président du CSA ou de la FS de communiquer aux membres titulaires et suppléants représentants du personnel, toutes les pièces et documents se rapportant à l'ordre du jour des réunions de l'instance, dans un délai permettant à ces représentants du personnel de s'approprier le sujet sur lequel ils sont amenés à se prononcer. Dans

cette logique, l'article 88 alinéa 4 du décret pose la règle suivant laquelle cette communication doit intervenir au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Suivant les dispositions de l'article 88 du décret, l'organisation des réunions doit ainsi s'articuler de la manière suivante :

- › Envoi de la convocation et de l'ordre du jour de la réunion par voie électronique au moins quinze jours avant la séance (cf. § 3.2.1 *infra*);
- › En cas d'urgence et hormis dans les cas particuliers imposant une convocation dans des délais plus courts, ce délai peut être ramené à huit jours.
- › Communication aux membres titulaires et suppléants de tous les documents et pièces nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la réunion.



Pour instaurer de bonnes pratiques en matière de mise à disposition des représentants du personnel, des moyens nécessaires à l'exercice de leurs missions, le règlement intérieur type des CSA (ci-joint en annexe n° 3) retient que les documents relatifs à l'ordre du jour des réunions sont adressés avec la convocation et l'ordre du jour quinze jours au moins avant la réunion (ou huit jours en cas d'urgence) et précise que cette communication peut, en cas d'impossibilité matérielle, être effectuée au plus tard huit jours avant la réunion. En cas de dysfonctionnement électronique, ces documents peuvent être transmis par tout moyen.

Le Conseil d'État s'assure avec constance du respect du principe de communication des pièces et documents sur lesquels porte la consultation de l'instance :

- › Dans une décision CE n° 45980 du 4 mai 1984 rendue sous l'empire du décret du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires, publiée au Recueil, il pose comme principe que l'absence de communication ou la communication dans des délais qui ne permettent pas au comité de débattre utilement des pièces et documents nécessaires, constitue un vice substantiel de procédure de nature à entraîner l'annulation de la décision administrative.

En pratique, le Conseil d'État apprécie ce délai au cas par cas :

- › il n'exige pas de l'administration qu'elle soumette au comité le texte exact qui sera définitivement adopté, mais s'assure qu'elle l'a mis à même d'exprimer son avis sur l'ensemble des questions soulevées par ce texte (CE n° 242921 du 16 juin 2003);
- › il a, dans une décision n° 348637 du 27 avril 2012 (rendue sous l'empire du décret du 28 mai 1982), considéré que la méconnaissance du délai de

transmission d'un projet de décret aux membres du comité technique avait, dans les circonstances de l'espèce, pu rester sans influence sur la régularité de la consultation, dès lors que ce vice de procédure n'avait pas exercé d'influence sur le sens de la décision prise et qu'il n'avait pas privé les membres du comité d'une garantie. Il a en effet constaté qu'eu égard au contenu des débats portés au procès-verbal de la réunion, les membres du comité avaient été à même d'exprimer utilement leur opinion sur l'ensemble des questions soulevées par ce texte, et a conclu qu'il ne ressortait pas des pièces du dossier que la méconnaissance du délai réglementaire de communication des pièces ait été, dans les circonstances de l'espèce, susceptible d'exercer une influence sur le sens de l'avis émis et par suite, sur le sens des dispositions attaquées, ni que les représentants siégeant dans cet organisme aient été privés d'une garantie ;

- › par ailleurs, lorsque l'autorité administrative envisage d'apporter des modifications à un projet de texte qu'elle a déjà soumis au comité, elle est tenue de consulter à nouveau le comité si ces modifications posent des questions nouvelles (CE n° 169797 du 23 octobre 1998, au Recueil). Suivant les conclusions de Louis Dutheillet de Lamothe sous la décision CE n° 412210 du 29 janvier 2018, il convient d'entendre par question nouvelle, soit un ajout ne se rattachant pas aux questions du projet initial, soit un changement particulièrement substantiel dans l'économie du texte. Ainsi une modification ayant pour objet de restreindre la portée d'une mesure sans affecter l'équilibre général du dispositif, ne soulève pas une question nouvelle imposant de consulter à nouveau l'instance consultative (CE n° 415752 du 30 novembre 2018).



Nota : Certaines pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de la mission des membres des CSA ou des FS peuvent avoir un caractère nominatif.

La communication aux membres de l'instance des pièces et documents se rapportant à l'ordre du jour doit être restreinte à ceux nécessaires pour l'exercice de leur mission. Une attention particulière devra être portée à la communication des documents portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable ainsi qu'aux documents faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.

En outre, les membres du CSA ou de la FS sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont connaissance dans le cadre de l'instance et de ses travaux.

2.2. Les facilités liées à la participation aux réunions et l'indemnisation des frais de déplacement et de séjour

2.2.1. Les autorisations d'absence

Les dispositions de l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique prévoient que les représentants syndicaux, titulaires et suppléants, ainsi que les experts, appelés à siéger au sein des CSA et des FS se voient, sur simple présentation de leur convocation ou du document les informant de la réunion de ces organismes, accorder une autorisation d'absence.

Les modalités d'application de ce dispositif d'autorisations d'absence accordées au titre de l'article 15 du décret du 28 mai 1982 sont précisées dans la circulaire n° SE1 2014-2 du 3 juillet 2014 relative à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique de l'État.

Cette circulaire précise que bénéficient d'autorisations spéciales d'absence pour la participation aux réunions des instances, sur convocation ou sur réception du document les informant de la réunion :

- › les titulaires convoqués pour participer à la réunion ;
- › les suppléants lorsqu'ils sont convoqués pour remplacer un titulaire défaillant ;
- › les suppléants informés de la tenue de la réunion s'ils désirent assister à celle-ci (sans voix délibérative) ;
- › les experts lorsqu'ils sont convoqués par le président de l'instance pour éclairer les membres de l'instance sur un point de l'ordre du jour et assister aux débats relatifs aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

2.2.2. Les frais de déplacement et de séjour

Conformément aux dispositions de l'article 97 du décret du 20 novembre 2020, les membres du CSA ou de la FS convoqués pour assister aux travaux de l'instance avec voix délibérative, sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État. Il

en va de même pour les experts convoqués par le président du comité ou de la FS.

Le guide des frais de déplacement temporaires des personnels civils de l'État publié par la DGAFP en octobre 2019 précise les modalités d'application de ce dispositif.

Le remboursement des frais de déplacement et de séjour n'est en revanche pas prévu pour les membres suppléants assistant aux réunions du CSA ou de la FS sans voix délibérative.

2.3. Les facilités liées à l'exercice des attributions en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail

Ces facilités bénéficient aux représentants du personnel membres des FS ainsi qu'aux représentants du personnel membres du CSA lorsque ce dernier met en œuvre les compétences en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail des FS (par application de l'article 75 du décret). Il s'agit d'autorisations d'absence qui, en fonction des hypothèses, sont contingentées (2.3.1) ou non contingentées (2.3.2).

2.3.1. Les autorisations d'absence contingentées (article 95)

En dehors des cas prévus par l'article 96, les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des formations spécialisées bénéficient, pour l'exercice de leurs missions mentionnées au chapitre II du titre III du décret du 20 novembre 2020, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours.



Ce contingent est fixé proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences par l'arrêté du 15 juin 2022 fixant le contingent annuel d'autorisations d'absence des membres des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail de la fonction publique de l'État :

Nombre d'ASA en jour par an pour les membres de la FS ou par défaut du CSA	Effectif couvert par le comité social rattaché
2	0 à 199 agents
3	200 à 499 agents
5	500 à 1499 agents
10	1500 à 4999 agents
11	5000 à 9999 agents
12	Plus de 10 000 agents


Nombre d'ASA en jour par an pour les secrétaires de la FS	Effectif couvert par le comité social rattaché
2,5	0 à 199 agents
4	200 à 499 agents
6,5	500 à 1499 agents
12,5	1500 à 4999 agents
14	5000 à 9999 agents
15	Plus de 10 000 agents

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers :

Nombre total d'ASA majorées en jour par an pour les membres	Effectif couvert par le comité social rattaché
2,5	0 à 199 agents
5	200 à 499 agents
9	500 à 1499 agents
18	1500 à 4999 agents
19	5000 à 9999 agents
20	Plus de 10 000 agents

Nombre total d'ASA majorées en jour par an pour les secrétaires :	Effectif couvert par le comité social rattaché
3,5	0 à 199 agents
6,5	200 à 499 agents
11,5	500 à 1499 agents
22,5	1500 à 4999 agents
24	5000 à 9999 agents
25	Plus de 10 000 agents

La liste des formations spécialisées qui bénéficient de cette majoration est fixée par arrêté conjoint du ou des ministres concernés et du ministre chargé de la fonction publique.



C'est notamment le cas de l'arrêté du ministère des armées du 28 juin 2022 fixant la liste des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail d'emprise et de risque métier du ministère des armées bénéficiant d'une majoration du contingent annuel d'autorisations d'absence ou de l'arrêté du 2 juin 2022 instituant des comités sociaux d'administration au ministère de la culture, dans son article 13 renvoyant à une liste en annexe.

On distingue le cas des FS rattachées aux comités sociaux d'administration ministériels, dont les membres bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence de :

- › De vingt jours par an pour les membres titulaires et suppléants ;
- › De vingt-cinq jours par an pour les secrétaires.

L'arrêté du 15 juin 2022 prévoyant des contingents différents pour les membres et les secrétaires, une même personne ne peut pas cumuler son contingent annuel d'autorisations d'absence en tant que secrétaire et son contingent annuel d'autorisation d'absence en tant que membre de la formation spécialisée.

Utilisation


Le contingent annuel d'autorisations d'absence prend effet à compter de la date de désignation du membre de l'instance. Sauf modalités de gestion

particulières, il s'apprécie sur une année civile. Il peut-être, si besoin, proratisé en début ou en fin de mandat.

Les ASA sont attribuées à chaque membre de la FS. Il ne s'agit pas d'un contingent global à répartir entre les membres de la FS considérée.

Ainsi, à titre d'exemple, le nombre d'ASA attribué aux membres de la FS du CSA ministériel est bien de 20 jours par personne. En cas de remplacement d'un membre en cours d'année, le membre nouvellement nommé se voit octroyer le crédit de temps non utilisé du membre qu'il remplace jusqu'à la fin de l'année civile et le renouvellement du contingent de temps.

Ce contingent annuel d'autorisations d'absence est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées. L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée sous réserve des nécessités du service.



Un arrêté du ou des ministres concernés peut déterminer un barème de conversion du contingent annuel d'autorisations d'absence en heures pour tenir compte des conditions d'exercice particulières des fonctions de certains membres des formations spécialisées. Cet arrêté peut également prévoir la possibilité pour chaque membre de renoncer à tout ou partie du contingent d'autorisations d'absence dont il bénéficie, au profit d'un autre membre ayant épuisé son contingent de temps en cours d'année.

À titre d'exemple, c'est le cas de l'arrêté du 4 juin 2015 pris au ministère chargé de l'agriculture pour l'application des quatrième et cinquième alinéas de l'article 75-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

En l'absence de programmation, la demande d'autorisation d'absence, doit être adressée au chef de service au moins trois jours à l'avance. Les administrations sont toutefois invitées à faire preuve de souplesse en acceptant d'examiner les demandes d'autorisations d'absence qui leur seraient adressées moins de trois jours à l'avance. Aucun document justificatif n'est nécessaire. La prise en charge d'éventuels frais de mission pour la réalisation des visites de sites nécessite cependant la production d'un document justificatif.

Il est recommandé aux chefs de service de répondre dans les plus brefs délais aux demandes d'autorisations d'absence. Ces autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de service. Le refus opposé au titre des nécessités de service doit faire l'objet d'une motivation de l'administration (CE, 8 mars 1996, n° 150789). Seules des raisons objectives et particulières tenant à la

continuité du fonctionnement du service peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande d'un agent.

2.3.2. Les autorisations d'absence non contingentées (article 96)

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel en dehors de tout contingent :

- › lorsqu'ils font partie de la délégation de la formation spécialisée réalisant des enquêtes¹⁰ ;
- › ou dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives (notamment dans le cas d'un DGI, et du recours aux articles 5-5 et 5-6 du décret n° 82-453).

2.4. Le dispositif de formation en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des membres des FS et du CSA (article 94)

L'exercice du mandat de représentant du personnel au sein de la formation spécialisée requiert des connaissances multiples dans le champ de la santé et de la sécurité au travail qui vont au-delà du seul respect des normes de sécurité en vigueur, c'est pourquoi la formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail est étendue à l'ensemble des représentants du personnel. Elle est, en tout ou en partie, assurée conjointement à destination des représentants du personnel et des représentants de l'administration.

Pour les membres de la FS (ou ceux du CSA en absence de FS), elle est d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Pour les membres du CSA, elle est de trois jours, elle aussi renouvelée à chaque mandat.

Cette formation est inscrite, de plein droit, au plan de formation de l'administration. Elle se distingue du congé pour formation syndicale prévu par

¹⁰ Il s'agit des enquêtes prévues au titre des articles 64 et 67 du décret du 20 novembre 2020.

l'article L. 215-1 du CGFP. L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues pour les frais de déplacement des personnels civils de l'État.

Le contenu de la formation répond aux objectifs suivants (R. 2315-9 du code du travail) :

- › développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- › initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Le guide 2022 pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles recommande dans le cadre de leur formation, de renforcer la capacité des membres du CSA/FS à l'identification, à la qualification et au traitement des différents types de situations de violences sexistes et sexuelles ainsi qu'à l'écoute et à l'accompagnement des agents victimes.

Mise en œuvre de la formation :

Il convient de distinguer les représentants du personnel qui siègent dans la formation spécialisée et ceux qui n'y siègent pas.

- › **La formation des représentants du personnel qui siègent en formation spécialisée (titulaires ou suppléants) ou en comité lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée :**

La formation dure au moins cinq jours :

- › **Deux des cinq jours** de formation bénéficient aux représentants du personnel au titre du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail (Article L. 214-1 du CGFP).

C'est un congé avec traitement, accordé, sur demande du fonctionnaire concerné, au sein de l'organisme de formation de son choix. Les modalités de mise en œuvre de ce congé sont fixées par décret en Conseil d'État.

L'employeur ne peut pas imposer d'organisme de formation pour ces deux jours de formation.

L'agent choisit la formation et l'organisme de formation qui l'assure, cet organisme doit figurer sur la liste arrêtée par le préfet de région ou sur la liste arrêtée tous les trois ans par le ministre chargé de la fonction publique des centres ou instituts de formation. L'agent peut également choisir la formation dispensée par l'administration ou l'établissement concerné, ou un autre organisme public de formation.

- Il adresse sa demande de congé par écrit à son autorité hiérarchique ou, le cas échéant, à son autorité de gestion, au moins un mois avant le début de

la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

- Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé que si les nécessités du service s'y opposent. L'autorité saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée.
 - Les dépenses afférentes à la formation sont prises en charge par l'administration ou l'établissement concerné, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance (R. 2315-21 du code du travail).
 - À son retour de congé, l'agent remet à l'autorité dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité.
 - En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à l'administration ou à l'établissement concerné les dépenses prises en charge.
- › **Les trois jours restants** relèvent des formations prévues par les articles 4-2, 5-3 et 6 du décret n° 82-453 et le 2° de l'article 1^{er} du décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.



Nota : Depuis le décret du 22 juillet 2022, les actions de formation font l'objet d'une définition :

Une action de formation est un parcours pédagogique concourant au développement des connaissances et des compétences et permettant d'atteindre un objectif professionnel. Elle est réalisée en présentiel, à distance ou en situation de travail, selon des modalités déterminées par arrêté des ministres chargés de la fonction publique et de la santé.

À ce titre, l'arrêté d'application précise que :

Toute action de formation s'appuie sur une évaluation préalable des besoins de formation et comprend :

- › des apports théoriques et pratiques permettant d'ancrer et de développer les apprentissages dans un contexte professionnel ;
- › des séquences de mise en activité permettant la mobilisation des savoirs et savoir-faire situés dans le cadre d'une pratique professionnelle ;
- › une évaluation des acquis de la formation qui conclut l'action de formation, précédée le cas échéant d'évaluations qui jalonnent les apprentissages.

Le choix du support de la formation doit permettre de favoriser le dialogue social, et de créer des phases d'échange, de questionnement et de mise en application sur des cas concrets des participants. Cette formation doit dépasser la transmission de connaissances théoriques et pratiques pour permettre à chaque stagiaire d'identifier les savoir-faire adaptés à son propre contexte et ses enjeux.

Une formation sous forme de classe virtuelle est possible, elle doit alors comprendre un panel de modalités pédagogiques variées et faire l'objet d'une scénarisation, ainsi que permettre des échanges entre formateurs et participants.

› **La formation des représentants du personnel qui ne siègent pas dans la formation spécialisée :**

Cette formation dure trois jours au cours de leur mandat.

Ces jours ne relèvent pas du régime du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail (au sens de l'article L214-1 du CGFP), mais de la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État, comme les trois jours restants pour les membres de la FS.



3 Dispositions applicables à l'instance

3.1. Éléments permanents du fonctionnement de l'instance

3.1.1. Le règlement intérieur du CSA

Le CSA et les FS constituent désormais une instance unique. Les dispositions de l'article 86 du décret du 20 novembre 2020 prévoient l'adoption d'un règlement intérieur commun qui a pour objet de fixer les conditions de fonctionnement du CSA, de sa FS et des éventuelles FS de site et de service qui lui sont rattachées. Ce règlement doit donc prendre en compte les spécificités des FS.

L'article 86 du décret prévoit plus précisément :

« Le président arrête, après avis du comité et après avoir reçu les propositions de la formation spécialisée du comité et de la formation spécialisée de site ou de service qui lui sont rattachées lorsque ces formations spécialisées existent, le règlement intérieur du comité. Ce règlement est établi selon le règlement type fixé par le ministre chargé de la fonction publique après information du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ».



Le règlement intérieur type du CSA (joint en annexe n° 3) constitue un texte de référence destiné à aider les instances dans l'élaboration de leur règlement intérieur. Chaque comité social d'administration doit donc s'y conformer, mais il peut l'adapter en prévoyant des mesures de mise en œuvre plus favorables ou le compléter en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué, sous réserve du respect des dispositions réglementaires.

Il est préconisé d'élaborer le règlement intérieur de l'instance en suivant les étapes décrites ci-dessous :

- › Transmission par le président, du projet de règlement intérieur au CSA et aux FS ;
- › Propositions de modifications ou de compléments des FS : les FS peuvent transmettre au président du CSA des propositions de modifications ou d'ajouts qui ne peuvent avoir pour effet de déroger à la répartition des compétences prévue réglementairement. Il convient d'aménager un délai suffisant aux membres des formations spécialisées pour adresser leurs propositions ;
- › Avis du CSA : le projet de règlement intérieur de l'administration et les propositions des FS sont soumis pour avis au CSA, qui délibère conformément aux dispositions de droit commun (article 90 du décret).

Toutefois, d'autres modalités d'organisation peuvent être retenues par les administrations, dès lors que le comité et la ou les formations spécialisées ont pu émettre leurs propositions dans les conditions fixées par le décret.



Nota : L'absence de règlement intérieur n'est pas de nature à invalider les réunions et les consultations du comité et des FS

Le Conseil d'État a, par deux décisions rendues sous l'empire du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, été amené à poser ce principe. Il a considéré :

- ↳ que « la circonstance qu'un comité technique n'a pas élaboré de règlement intérieur n'est pas de nature à l'empêcher de délibérer valablement. » (décision n° 356835 du 15 février 2013) ;
- ↳ qu'« un comité technique peut valablement délibérer, en respectant les règles de fonctionnement prévues par le décret du 15 février 2011, même s'il ne s'est pas doté d'un règlement intérieur. » (décision n° 357832 du 12 février 2014).

Il convient de prendre les dispositions nécessaires pour permettre une diffusion large du règlement intérieur du CSA.

Dans ce but, Il est recommandé de mettre ce règlement à disposition des membres du comité et de la ou des FS en utilisant le cas échéant la plateforme numérique du service ou de l'établissement dédiée au CSA concerné.

Il peut également être suggéré de le porter à la connaissance des agents couverts, en le publiant par exemple dans le recueil des actes administratifs de l'administration ou du service concernés ou en le diffusant sur le site intranet du service.

3.1.2. Nombre de réunions du CSA et des FS

L'article 87 du décret du 20 novembre 2020 fixe un nombre minimum de réunions obligatoires, distinct suivant qu'il existe ou non une ou des formations spécialisées.

Ce nombre de réunions constituant un socle minimum de séances obligatoires, le CSA et/ou la FS pourront être réunis chaque fois que leur président le jugera nécessaire, et pour les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, chaque fois que les circonstances ou le contexte au sein du service l'imposeront.

⇒ Le nombre de réunions du CSA lorsqu'il existe une FS au sein de l'instance

Le CSA tient au moins deux réunions par an, sur convocation de son président. Il débat dans ce cadre au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Les réunions du comité peuvent avoir lieu à l'initiative du président, qui le convoque chaque fois qu'il le juge nécessaire, ou à la demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel titulaires. Le CSA doit, en ce cas, être réuni dans le délai maximal de deux mois suivant la date de réception par l'administration, de la demande de la moitié au moins des représentants.

Conformément à une décision du tribunal administratif de Lyon du 26 janvier 1989, ce délai de deux mois constitue une garantie édictée en vue du bon fonctionnement de l'instance. Il a un caractère impératif.

⇒ Le nombre de réunions de la ou des FS

Les formations spécialisées tiennent au moins une réunion par an. Les dispositions de l'article 87 ne prévoient pas la possibilité de réunions à la

demande de la moitié des représentants titulaires du personnel, de la même manière que pour le CSA, mais précise que les FS se réunissent en outre obligatoirement :

- › pour des raisons exceptionnelles, notamment pendant une pandémie ;
- › à la suite de chaque accident du travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art.64) ;
- › en présence d'un danger grave et imminent (cf. *supra* définition du danger grave et imminent en Partie 3.2 Les attributions des FS).

Sont également concernés les cas d'accidents de service ou de travail 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 (3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982).

Les membres de la formation spécialisée peuvent se réunir dans le cadre de réunions de travail préparatoires à la formation spécialisée. Ces réunions de travail ne sont pas encadrées par le décret et sont donc laissées à la libre appréciation des membres.

Les réunions préparatoires de la FS permettent aux élus de se préparer et de débattre en amont des différents sujets issus de l'ordre du jour de la réunion plénière, d'approfondir certaines analyses ou d'aborder des points d'organisation interne.

⇒ Le nombre de réunions du CSA en l'absence de FS

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée au sein du comité, ce dernier exerce, par application de l'article 75 du décret du 20 novembre 2020, les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant de la FS.

Suivant les dispositions de l'article 87 du décret :

- › le CSA se réunit au moins deux fois par an lorsqu'il exerce ses attributions traditionnelles. Dans ce champ d'attributions, il peut également tenir une ou plusieurs réunions supplémentaires à la demande de la moitié au moins de ses représentants du personnel titulaires ;
- › sur les sujets relatifs à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail relevant de la compétence des formations spécialisées, le comité tient également obligatoirement au moins une réunion par an. De la même manière qu'une FS, il peut en outre se réunir à la suite de tout accident, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles.

3.1.3. La création de groupes de travail

Afin de permettre de préparer les réunions du CSA ou des FS, le règlement intérieur type des CSA joint en annexe du présent guide (cf. annexe n° 3) prévoit la faculté pour l'administration de créer au sein du CSA ou des FS, des groupes de travail. Les réunions de ces groupes de travail doivent notamment permettre aux représentants du personnel de débattre en amont des différents sujets relevant de la compétence du CSA ou de la FS.

Dans le prolongement du décret, le règlement intérieur réserve la participation aux groupes de travail, aux organisations syndicales représentées au sein du comité ou de la FS. L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ces groupes de travail. Lorsque le siège est détenu par des organisations syndicales ayant déposé une liste commune, le ou les représentants sont désignés librement par ces organisations.



L'exemple des groupes de travail du CSFPE

Cette pratique consiste pour l'administration à organiser avant chaque examen par le CSFPE de projets de texte réglementaire ou législatif, un groupe de travail afin de présenter le texte aux membres du Conseil, d'explicitier les orientations prises de manière à lever d'éventuelles difficultés d'appréhension du texte et permettre aux organisations syndicales de donner un avis éclairé en CSFPE.

3.2. Dispositions relatives à la tenue d'une réunion d'une instance

3.2.1. Avant la tenue de la réunion

⇒ La détermination de l'ordre du jour (article 88 alinéas 1 et 2)

a) L'ordre du jour du CSA lorsqu'il existe une FS au sein de l'instance

L'ordre du jour est établi à l'initiative du président.

Les questions entrant dans la compétence du comité, dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel, sont inscrites à cet ordre du jour. Cette faculté de proposition des représentants du

personnel vaut également dans le cadre de l'exercice par le comité de son pouvoir d'évocation défini à l'article 77 du décret du 20 novembre 2020.

Les modalités d'exercice du pouvoir de proposition des représentants du personnel sont précisées dans le règlement intérieur du comité. Le règlement intérieur type du CSA joint en annexe du présent guide (cf. annexe n° 3) préconise ainsi de réunir le comité dans un délai maximal de deux mois à compter de la date de réception par l'administration de la ou des demandes émanant de la moitié au moins des représentants du personnel.



Nota : cette faculté de proposition de points à l'ordre du jour des représentants du personnel ne doit pas être confondue avec leur faculté de présenter des amendements aux projets de l'administration, aménagée par le règlement intérieur de l'instance.

L'ordre du jour de chaque réunion du comité est ensuite arrêté par le président. Il tient, dans la mesure du possible, compte de la programmation des travaux dont il a été débattu en début d'année. Il précise les points soumis au vote.

b) L'ordre du jour des FS

L'ordre du jour de chaque réunion de la FS est fixé par le président, après consultation du secrétaire de la formation. Ce dernier peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour.

Il est à noter que les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail de chaque service, font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque formation spécialisée (article 7 du règlement intérieur type).

c) L'ordre du jour du CSA en l'absence de FS

Lorsque le CSA exerce les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, il ne peut être fait application des modalités de détermination de l'ordre du jour des réunions des FS, car le secrétaire adjoint du CSA n'a pas les mêmes attributions que le secrétaire de la FS. Ce sont donc les modalités de détermination de l'ordre du jour du comité qui s'appliquent.

⇒ L'envoi des convocations et de l'ordre du jour (article 88 alinéa 3)

Les dispositions de l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 précisent que l'ordre du jour des réunions du comité ou de la FS est adressé par voie

électronique à l'ensemble des membres de l'instance au moins quinze jours avant la séance. Il est adressé en même temps que les convocations destinées aux représentants titulaires du personnel.

Cet envoi peut être ramené à huit jours en cas d'urgence. Il est réduit à moins de 24 heures en cas d'engagement de la procédure prévue au troisième alinéa de l'article 67 du décret (procédure de danger grave et imminent). Il doit être le plus bref possible en cas de réunion en urgence à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (application de l'article 64 du décret).

En cas de dysfonctionnement électronique, la convocation peut être envoyée par tout moyen.

Il est rappelé que les représentants du personnel suppléants du CSA ou de la FS sont destinataires de l'ordre du jour et des documents et pièces s'y rapportant, mais ils ne sont pas convoqués. Ils sont informés de la tenue de la réunion et de son objet (cette information est détaillée *supra* au § 1.3). Les dispositions relatives à la convocation des experts et des acteurs de la prévention sont quant à elles précisées *supra* aux § 1.4 et 1.5 de la partie 4 du présent guide.

⇒ La faculté pour les représentants du personnel de présenter des amendements

Afin de permettre un travail en séance dans les meilleures conditions, et dans le prolongement du décret, le règlement intérieur type des CSA joint en annexe du présent guide (cf. annexe n° 3) préconise d'aménager au profit des représentants du personnel, la possibilité d'adresser des amendements au président du CSA ou de la FS. Il précise que ces amendements doivent être présentés au plus tard deux jours ouvrables avant la date de la séance.

3.2.2. Durant le déroulement de la réunion

⇒ Caractère non public des réunions

Suivant les dispositions de l'article 92 du décret du 20 novembre 2020, les séances du comité et des FS ne sont pas publiques. Ce caractère non public n'exclut toutefois pas qu'un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel, le président, le ou les représentants de l'administration, les experts et acteurs de la prévention convoqués ou invités puissent assister à ces réunions.

⇒ Modalités de réunions à distance (article 84)

Les dispositions réglementaires régissant les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail prévoyaient que les réunions, lorsqu'elles étaient organisées à distance, pouvaient avoir lieu uniquement en visioconférence.

Le décret du 20 novembre 2020 innove en ce domaine en intégrant les principes posés par l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des instances administratives à caractère collégial. Il permet la tenue de réunions à distance en visioconférence ou en audioconférence, ou à défaut par le biais de la procédure écrite dématérialisée, tout en introduisant la condition d'urgence ou de circonstances particulières, sauf opposition de plus de la majorité des représentants du personnel dans ce dernier cas, pour y recourir.

L'article 84 du décret énonce plus précisément les principes suivants :

I. En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières et, dans ce dernier cas, sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, sous réserve qu'il soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées au début de celle-ci, afin que :

- › n'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- › chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes

II. – En cas d'impossibilité de tenir ces réunions selon les modalités fixées au I, lorsque le comité doit être consulté, le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique. Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre pendant le délai prévu pour la réunion, afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

Les modalités de réunion (y compris le cas échéant en mode hybride), d'enregistrement et de conservation des débats ou des échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par l'instance, sont fixées par le règlement intérieur ou, à défaut, et suivant le cas, par le CSA ou la FS, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Dans ce dernier cas, un

compte rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

⇒ Quorum (article 89 alinéas 1 et 2)

La moitié des représentants du personnel (ayant voix délibérative) doit être présente lors de l'ouverture de la réunion du CSA ou de la FS.

Si ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans un délai de huit jours aux membres de l'instance.

L'article 89 du décret ne fixe en revanche pas de délai maximum entre les deux réunions. Le délai réglementaire de convocation étant de quinze jours avant la séance, ramenés à huit jours en cas d'urgence (article 88 alinéa 3), le délai entre la première réunion au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint et la nouvelle réunion sera, dans les faits, d'au moins quinze jours.

Lors de la seconde réunion, le CSA ou la FS siège valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Si lors de cette même séance, aucun représentant du personnel n'est présent, la procédure consultative est réputée accomplie. Dans ce cas, le projet de texte soumis à la consultation obligatoire du comité ou de la FS portera dans ses visas la mention suivante : « *Vu les convocations en date du... et en date du... du CSA/ de la FS...* ».

⇒ Vote (article 90)

Dans le cadre des points de l'ordre du jour soumis au vote, le comité et la FS votent sur les propositions formulées par le président. Le comité vote également sur des propositions émanant de la moitié au moins de ses représentants titulaires du personnel.

La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié(e) à la suite des propositions d'amendement des représentants du personnel acceptées par le président.

a) Participants au vote

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Ils doivent avoir la possibilité de participer effectivement aux votes, mais également aux débats. Un membre quittant la séance est remplacé de plein droit par un suppléant qui aura donc, en ce cas, voix délibérative.

Afin de permettre aux membres titulaires qui sont tenus de quitter impérativement les réunions et ne peuvent faire appel à un suppléant, d'exprimer néanmoins leur avis, l'article 90 du décret introduit à son alinéa 5, la

faculté pour ce membre de donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom à défaut de remplacement de droit par un suppléant. Cette disposition peut conduire le représentant élu ou désigné par une organisation syndicale à donner mandat de voter à un membre de l'instance désigné ou élu d'une autre organisation syndicale.

b) Modalités de vote et de calcul de la majorité

Les dispositions de l'article 90 du décret du 20 novembre 2020 détaillent les modalités de vote du CSA ou de la FS et le mode de calcul de la majorité requise :

- › le vote a lieu à main levée ;
- › les abstentions sont admises ;
- › le CSA ou la FS se prononce à la majorité des membres représentants du personnel ayant voix délibérative présents au moment du vote, ce qui est différent de la majorité des suffrages exprimés. Par suite, l'avis du CSA ou de la FS est favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents s'est prononcée en ce sens. Les représentants du personnel qui quittent la réunion au moment du vote ne sont pas présents et n'entrent donc pas dans le décompte des voix ;
- › à défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

○ ● Exemple

- ● 12 représentants du personnel ayant voix délibérative ont participé au vote.
- ● Il ressort du décompte des votes, 5 voix pour, 4 voix contre et 3 abstentions.
- ● La majorité requise de 7 voix ($12 : 2 = 6 + 1$) n'est pas atteinte.
Par application de l'article 90, l'instance a été régulièrement consultée, mais il ne peut pas être constaté d'avis favorable ni d'avis défavorable.

Il doit être considéré que le CSA ou la FS ont été consultés, mais n'ont adopté ni une position favorable, ni une position défavorable à l'égard du texte ou de la question qui leur ont été soumis. L'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

La pratique consistant pour un représentant du personnel à refuser de participer au vote n'est pas reconnue par le décret. Dès lors que l'expression du vote ne s'apprécie que sur les membres présents, le refus de vote ne peut s'assimiler, d'un point de vue strictement juridique, qu'à une abstention.

Il convient de préciser que lorsqu'aucune majorité ne s'est dégagée, le procès-verbal doit exposer clairement les arguments avancés par les différents intervenants durant le débat qui a précédé le vote.

Le résultat et la répartition des votes concernant les propositions soumises au vote doivent être mentionnés dans le procès-verbal.

⇒ Vote unanime défavorable au sein du CSA (article 91)

Le décret du 20 novembre 2020 clarifie les dispositions du décret du 15 février 2011 relatives au vote unanime défavorable en réservant cette procédure aux projets de texte mentionnés à l'article 48 pour lesquels la consultation du CSA est obligatoire.

Les projets de texte susceptibles de faire l'objet d'une procédure de vote unanime défavorable sont donc les projets listés à l'article 48 dès lors qu'ils se traduisent par des textes ainsi que les projets de texte pour lesquels des statuts particuliers prévoient la consultation du comité et les projets de texte pour lesquels des dispositions spécifiques prévoient l'obligation de consulter un comité social d'administration.

Dans ce périmètre, lorsque l'ensemble d'un projet de texte recueille un avis défavorable unanime de la part des représentants du personnel présents, ce projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération du comité doit être organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours, mais ne doit pas excéder trente jours.

Le délai compris entre la première et la seconde délibération permet à l'administration de disposer d'un temps de réflexion pour analyser à nouveau le contenu du projet de texte et le modifier le cas échéant. Il offre également un délai que l'administration est encouragée à mettre à profit pour une concertation supplémentaire avec les représentants du personnel.


Sur ce dernier point, le Conseil d'État a été amené à préciser, dans une décision CE n° 385360 du 1^{er} juillet 2015 rendue sous l'empire du décret du 15 février 2011, qu'il ne résulte d'aucune règle ou d'aucun principe que l'administration serait tenue de négocier avec les organisations syndicales un projet sur lequel le comité technique compétent a émis un avis défavorable, même à l'unanimité.

En vue de la seconde délibération, l'administration doit adresser la nouvelle convocation dans le délai d'au moins huit jours à compter de la première délibération. Ce délai doit être entendu comme un délai minimum.

Le règlement intérieur type des CSA joint en annexe du présent guide (cf. annexe n° 3) recommande de joindre à cette convocation le projet de texte soumis au vote lors de la première délibération. Si l'administration décide, durant le délai de réflexion, de proposer des modifications au projet de texte, il prévoit qu'elle communique dans toute la mesure du possible ces modifications aux

représentants du personnel, 48 heures au moins avant la date de la seconde réunion.

Lors de la seconde réunion, le CSA siège 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. La décision peut alors être prise par l'administration.



Dans le périmètre de l'article 48 du décret, la procédure du vote unanime défavorable ne s'applique pas lorsque la réunion au cours de laquelle s'est exprimée l'opposition unanime des représentants du personnel, se tient dans le cadre d'une seconde réunion du comité organisée faute de quorum lors de la première réunion (article 89 du décret).

3.2.3. Après la tenue de la réunion

⇒ Le procès-verbal de la réunion (article 83)

Un procès-verbal est établi après chaque réunion du CSA ou de la FS.

Il comporte le compte-rendu des débats, le résultat et le détail des votes de chaque représentant du personnel habilité à participer au vote, identifié par le sigle syndical sous lequel il a été élu ou désigné, à l'exclusion de toute indication nominative. Il convient de rappeler que lorsqu'aucune majorité ne s'est dégagée, le procès-verbal doit exposer clairement les arguments avancés par les différents intervenants durant le débat qui a précédé le vote.

Les modalités d'élaboration du procès-verbal diffèrent suivant le format de la réunion :

- › le procès-verbal de réunion du CSA (qu'il exerce ou non les attributions de la FS) est établi par l'administration. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire de séance et le secrétaire adjoint du comité ;
- › le procès-verbal de réunion de la FS est établi par l'administration. Il est signé par le président de la FS et contresigné par le secrétaire de la FS.

Le procès-verbal est ensuite transmis dans un délai d'un mois à tous les membres, titulaires et suppléants du comité ou suivant le cas, de la FS. Il est soumis à l'approbation des membres lors de la séance suivante.

Les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à l'approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la réunion au cours de laquelle elles sont

exprimées. Pour rappel, par une décision n° 87.522 du 28 octobre 1992 (rendue à propos du PV d'un comité technique paritaire), le Conseil d'État a posé le principe selon lequel dès lors que le comité a été régulièrement consulté, les inexactitudes que comporterait le procès-verbal ne peuvent entacher d'illégalité la décision de l'administration.

Par ailleurs, la régularité de l'avis du comité ou de la FS ne saurait être remise en cause en cas de refus du secrétaire adjoint (pour le CSA) ou du secrétaire (pour la FS) de signer le procès-verbal. Il importe toutefois que le procès-verbal mentionne clairement qu'il a été prié de signer et a refusé de le faire. Si le secrétaire adjoint (pour le CSA) ou le secrétaire (pour la FS) fait connaître les motifs de son refus, il convient également de les préciser au procès-verbal.

Le procès-verbal d'une réunion ne constitue pas une décision faisant grief (décision CE n° 200957 du 29 décembre 1999, au Recueil). Il n'est donc pas susceptible d'un recours pour excès de pouvoir.

Il peut également être précisé que dès lors que l'avis a été régulièrement émis, le retard mis à l'adoption du procès-verbal n'empêche pas l'administration de prendre sa décision (CE n° 284933 du 14 juin 2006).

Les procès-verbaux des réunions sont des documents communicables dans les conditions fixées par l'article L. 311-2 du code des relations entre le public et l'administration.

Ils doivent au préalable avoir été approuvés par l'instance dans les conditions prévues à l'article 83 du décret du 20 novembre 2020.

⇒ Publicité donnée aux projets élaborés et aux avis émis par le CSA ou la FS ainsi qu'à leurs propositions (article 98)

L'article 98 du décret du 20 novembre 2020 organise un double dispositif de publicité pour les projets élaborés et les avis émis par le CSA et la FS, ainsi que pour leurs propositions :

- › les projets élaborés et les avis rendus par les CSA et les FS sont portés, par tout moyen approprié et dans un délai d'un mois, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés. Par une décision n° 133192 du 19 janvier 1996, aux Tables, le Conseil d'État a été amené à préciser qu'une diffusion aux seules organisations syndicales ne permettait pas à l'administration de satisfaire à son obligation de publicité, et que c'est vis à vis des agents concernés que cette publicité devait être assurée ;
- › le président du comité ou de la FS doit par ailleurs, dans un délai de deux mois, informer les membres de ce comité ou de cette FS, des suites données aux propositions et avis du comité ou suivant le cas, de la FS. Cette information

s'effectue au moyen d'une communication écrite adressée à chacun des membres concernés.

3.2.4. Dispositions relatives aux formations conjointes et aux réunions conjointes des CSA et des FS

⇒ Le cas des réunions conjointes

L'article 82 du décret du 20 novembre 2020 aménage la faculté pour deux ou plusieurs CSA ou FS de tenir ponctuellement des réunions conjointes lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes soient examinées par la même instance. Ce dispositif permet d'éviter la réunion successive ou concomitante de plusieurs comités ou formations appelés à se prononcer sur un même sujet. Il s'agit d'un dispositif pérenne, utilisable autant de fois que de besoin. L'organisation de ces réunions doit avoir été prévue par une décision des autorités compétentes. Elle peut avoir lieu à différents niveaux :

- › au niveau ministériel, par décision des ministres intéressés ;
- › pour des questions communes aux administrations centrales de différents départements ministériels, par décision des secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines des administrations centrales intéressées ;
- › pour des questions communes à plusieurs services déconcentrés de même niveau ou de niveaux différents relevant d'un ou de différents départements ministériels, par arrêté de la ou des autorités territorialement compétentes ou le cas échéant, des ministres ;
- › pour des questions communes à tout ou partie des établissements publics, par décision des directeurs ou directeurs généraux de ces établissements.

a) La présidence des réunions conjointes

L'article 82 du décret précise les modalités de présidence des réunions conjointes :

- › Les réunions conjointes des CSA ministériels sont présidées par le ou les ministres désignés par les décisions d'organisation de ces réunions ;
- › Aux autres niveaux de réunion, c'est la décision de création de cette réunion qui désigne l'autorité chargée d'en assurer la présidence. En cas de réunion conjointe de CSA ou de FS de services déconcentrés, la présidence pourra être assurée par le préfet territorialement compétent ou par un ou des chefs de service déconcentré concernés. Au niveau des établissements publics, ce sont le ou les directeurs d'établissement concernés, désignés par la décision de création de la réunion, qui la présideront.

b) Les conditions de quorum (article 89)

Lorsque des CSA ou des FS siègent en réunion conjointe, les conditions de quorum s'apprécient sur la réunion conjointe et non sur chacun des comités ou des formations spécialisées qui la composent.

c) Les conditions de vote (article 90)

Lorsque des CSA ou des FS sont réunis conjointement, les conditions de vote s'apprécient au regard de la réunion conjointe et non de chacun des comités ou des formations spécialisées la composant.

⇒ Le cas des formations conjointes

Le décret du 20 novembre 2020 prévoit à son article 18 (§ II alinéas 4 et 5) la possibilité pour certains CSA ou certaines FS de se réunir en formation conjointe de manière temporaire. L'objectif du dispositif est de permettre aux CSA et aux FS qui ont été maintenus dans un contexte de réorganisation, de fusion d'un ou plusieurs services ou de regroupement d'un ou de plusieurs services de plusieurs établissements publics en cours de mandat, de tenir des réunions en formation conjointe en attendant le renouvellement général suivant, à la condition que la formation conjointe corresponde au périmètre du CSA ou de la FS à mettre en place au sein du nouveau service ou du nouvel établissement. Le maintien de ces CSA ou de ces FS est, suivant le cas, décidé par arrêté ou par décision de la ou des autorités intéressées.

a) La présidence des formations conjointes

L'arrêté ou la décision de création de la formation désigne l'autorité chargée d'en assurer la présidence.

b) Les conditions de quorum (article 89)

Lorsque des CSA ou des FS siègent en formation conjointe, les conditions de quorum s'apprécient sur la formation conjointe et non sur chacun des comités ou des formations spécialisées qui la composent.

c) Les conditions de vote (article 90)

Lorsque des CSA ou des FS sont réunis en formation conjointe, les conditions de vote s'apprécient au regard de la formation conjointe et non de chacun des comités ou des formations spécialisées la composant.



PARTIE 5


**Le cas spécifique
des groupements
d'intérêt public
de droit public**

Les groupements d'intérêt public (GIP) sont des personnes morales de droit public dotées de l'autonomie administrative et financière. Ils sont constitués par convention approuvée par l'État, soit entre plusieurs personnes morales de droit public, soit entre l'une ou plusieurs d'entre elles et une ou plusieurs personnes morales de droit privé, conformément à l'article 98 de la loi n° 2011-525 du 17 mai 2011 de simplification et d'amélioration de la qualité du droit.

En application de l'article 109 de la même loi, ces groupements ont la possibilité d'opter pour un régime de droit public ou un régime de droit privé s'agissant de la gestion de leurs personnels. Les GIP ayant opté pour un régime de droit public sont régis par les dispositions du décret n° 2013-292 du 5 avril 2013 relatif au régime de droit public applicable aux personnels des groupements d'intérêt public.

Le décret du 5 avril 2013 précité a été modifié par le décret n° 2022-1356 du 24 octobre 2022 relatif aux instances de dialogue social des groupements d'intérêt public appliquant à leur personnel un régime de droit public, afin de tenir compte des évolutions introduites par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

Ce régime dérogatoire est justifié par la spécificité des GIP qui peuvent être amenés à employer des agents publics relevant de différents versants de la fonction publique. Il repose sur les dispositions réglementaires applicables à la fonction publique de l'État sous réserve de quelques adaptations tenant compte des caractéristiques de ces services.



1 La création du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s) au sein d'un GIP


L'article 10 du décret du 5 avril 2013 prévoit la création d'un **comité social d'administration au sein de chaque groupement d'intérêt public**. Ce comité est créé par décision de l'assemblée générale ou, le cas échéant, du conseil d'administration. Il est placé auprès du directeur du groupement qui le préside.

Par dérogation, il peut être créé un comité social d'administration unique pour plusieurs groupements d'intérêt public par décision conjointe des assemblées générales ou, le cas échéant, des conseils d'administration des groupements intéressés, dès lors qu'ils poursuivent le même objet.

Comme pour les comités sociaux d'administration prévus par le décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, le CSA unique à plusieurs GIP se substitue au CSA des GIP concernés. La décision de création du CSA unique détermine le ou les directeurs auprès duquel ou desquels le comité est placé.

En outre, il peut être créé un CSA commun à plusieurs groupements d'intérêt public, par décision conjointe des assemblées générales ou, le cas échéant, des conseils d'administration des groupements intéressés, pour l'examen des questions communes à ces groupements.

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et conditions de travail sont instituées au sein des comités sociaux d'administration des GIP dans les conditions fixées par le même décret du 20 novembre 2020 (I de l'article 17-1 du décret du 5 avril 2013).



2 La composition du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s)


Le décret du 5 avril 2013 reprend en grande partie les dispositions applicables aux comités sociaux d'administration de droit commun s'agissant de la composition du comité et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s). La seule spécificité réside dans la fixation du nombre de membres de l'instance, ainsi que dans la communication aux agents de la liste nominative des représentants du personnel des formations spécialisées.

Le nombre de membres représentants du personnel des comités sociaux d'administration des GIP est fixé par l'acte créant le comité après consultation des organisations syndicales (deuxième alinéa de l'article 10) dans le respect d'un plafond de 10 représentants du personnel titulaires. Sauf cas particulier prévu au cinquième alinéa de l'article 41 du décret du 20 novembre 2020, les

représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants (deuxième alinéa du II de l'article 10 du décret du 5 avril 2013).

Si les autorités arrêtant la création de ces comités disposent d'une marge de manœuvre s'agissant de la composition de leur comité de proximité, le nombre de représentants du personnel doit néanmoins être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant du comité.

La composition des formations spécialisées instituées au sein des comités sociaux d'administration des GIP est fixée par les dispositions du décret du 20 novembre 2020 (II de l'article 17-1 du décret du 5 avril 2013). Toutefois, le GIP est également tenu de communiquer aux agents la liste nominative des représentants du personnel des formations spécialisées ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail (III de l'article 17-1).



3 Attributions et fonctionnement du comité social d'administration et de sa ou ses formation(s) spécialisée(s)

Les comités sociaux d'administration des GIP et leur(s) formation(s) spécialisée(s) exercent et articulent leurs compétences dans les conditions prévues par le décret du 20 novembre 2020 (articles 17 et 17-1 du décret du 5 avril 2013).



Nota : Bien que les agents mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public soient électeurs au comité social d'administration ministériel du département ministériel assurant leur gestion (III de l'article 29 du décret du 20 novembre 2020), le comité social d'administration ministériel ne peut recevoir compétence pour examiner les questions relatives aux groupements d'intérêt public dont il est membre.

Les comités sociaux d'administration des GIP et leur(s) formation(s) spécialisée(s) fonctionnent dans les conditions prévues par le décret du 20 novembre 2020 (article 17-2 du décret du 5 avril 2013).

Annexes

ANNEXE 1

La démarche d'évaluation des risques professionnels pour déterminer le ou les risque(s) professionnel(s) particulier(s)

La notion de risque professionnel particulier peut s'appréhender au regard de l'évaluation des risques.

Les dispositions du premier alinéa de l'article L. 4121-3 du code du travail, qui sont applicables à la fonction publique d'État en vertu de l'article L. 811-1 du CGFP et de l'article 3 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, prévoient que : « *L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations, dans l'organisation du travail et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.* ».

Si la réglementation ne fixe pas les modalités techniques de l'évaluation, les différentes méthodologies utilisées par les préventeurs reprennent fréquemment un croisement de différentes données :

- › analyse des modalités d'exposition concrètes aux dangers ou aux facteurs de risques ;
- › caractérisation du risque selon différentes dimensions à travers des matrices de criticité :
- › fréquence d'exposition / probabilité de survenue ;
- › gravité potentielle des dommages ;
- › niveau de maîtrise du risque ;
- › matérialisation connue du risque (AT/MP liés...).

L'approche « facteurs humains et organisationnels de la sécurité » (FHOS)^[3] a montré qu'au niveau d'une organisation, le niveau final des risques professionnels dépend en outre d'une multitude de facteurs, qui sont eux-mêmes en évolution constante :

- › gestion des ressources humaines (GPEC, formation...);
- › relations sociales ;
- › conception techniques des projets et des modifications ;
- › achats ;
- › politique industrielle, sous-traitance ;
- › style de management ;
- › système de management de la sécurité, règles et procédures ;
- › conduite des changements d'organisation.

Pour mémoire, il existe un guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique, réalisé en 2014.

[1] chapitre II du décret du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'État.

[2] en application de l'article R. 2315-8 du code du travail,

[3] Par exemple : <https://www.foncsi.org/fr/publications/cahiers-securite-industrielle/facteurs-humains-et-organisationnels/CSI-FHOS-etat-art.pdf>

ANNEXE 2

Le recours à un expert certifié

Il s'agissait auparavant d'un expert agréé, devenu un expert certifié dans le code du travail¹¹ à la faveur de la réforme de 2017 dans le secteur privé portant création du comité social et économique.

La liste des experts auxquels le président de la formation spécialisée peut recourir est celle des experts certifiés publiée sur le site du ministère du travail¹².

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. Aussi, la procédure des marchés publics doit être mise en œuvre ; la formation spécialisée peut être associée à l'élaboration du cahier des charges.

Le décret prévoit que : « *Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92* ».

S'agissant du délai de mise en œuvre de l'expertise

Le décret précise que « *le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois* », sans toutefois préciser les modalités de computation de ce délai.

Pour rappel, dans le secteur privé, le code du travail prévoit un délai de 2 mois (R. 2312-6 du code du travail) pour la consultation du comité social économique en cas de recours à un expert, celui-ci devant rendre son rapport au plus tard 15 jours avant l'expiration de ce délai (article R. 2315-47 du code du travail), soit un délai de 45 jours. Pour les expertises en cas de risque grave le délai est fixé à deux mois à compter de la désignation et ce délai pouvant être prolongé pour deux mois par accord majoritaire.

La durée totale d'une expertise dépend en tout état de cause également de la durée de la procédure afférente au marché public et du temps nécessaire au recueil de l'ensemble des informations nécessaires à la réalisation de l'expertise.

Dans ces conditions, il est préconisé de retenir que le délai d'un mois ne commence qu'au moment où l'expert est désigné. Dans ce cadre, il est précisé qu'il appartient à l'administration de transmettre à l'expert l'ensemble des éléments nécessaires à son expertise, de sorte que celle-ci puisse être réalisée dans le délai requis.

¹¹ Il s'agit d'une modification prévue par le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

¹² https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/liste_organismes_certifies_aout-2022.pdf

ANNEXE 3

Règlement intérieur type des comités sociaux d'administration

Article 1^{er}

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité social d'administration (désignation du comité), de sa formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail/ et de la (des) formation spécialisée de site/ de service (désignation de la ou des formations) qui lui est (sont) rattachée(s).

I. Dispositions générales

Article 2

Le comité débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

Article 3

I. Le comité social d'administration tient au moins deux réunions par an sur convocation de son président, soit à son initiative, soit à la demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel du comité.

Dans ce dernier cas, la demande précise la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, elle est transmise par un écrit unique. Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter de la date de réception par l'administration des demandes émanant de la moitié au moins des représentants du personnel du comité.

II. Afin de permettre la mise en œuvre de l'ensemble des attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, la ou les formations spécialisées tiennent au moins une réunion par an.

Lorsque la réunion de la formation spécialisée fait suite à un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves en application de l'article 64 du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020, elle est organisée dans les plus brefs délais. En présence d'un danger grave et imminent et en cas de divergence entre le chef de service et le représentant du personnel sur la réalité du danger ou les mesures pour y remédier, elle se tient dans les vingt-quatre heures conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article 67 du décret du 20 novembre 2020. Dans ce dernier cas, le président en informe l'inspecteur du travail en lui précisant qu'il peut y assister.

Un calendrier prévisionnel annuel peut être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 63 du même décret.

II. Convocation à la réunion du comité et de la formation spécialisée

Article 4

I. Le président du comité convoque les représentants titulaires du personnel. Il en informe leur chef de service.

Les convocations leur sont adressées, accompagnées de l'ordre du jour et des documents qui s'y rapportent par voie électronique, quinze jours au moins avant la date de la réunion. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à huit jours. Des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations et leur réception par les personnes concernées.

Les membres suppléants sont informés dans les mêmes conditions et l'ensemble des documents leur est transmis.

Tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer ou en faire informer immédiatement le président du comité. L'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché indique au président le suppléant qui assiste avec voix délibérative à la séance.

Au début de la réunion, le président communique au comité la liste des participants.

II. Le président de la formation spécialisée convoque les représentants titulaires du personnel. Il en informe leur chef de service.

Les convocations leur sont adressées accompagnées de l'ordre du jour et des documents qui s'y rapportent par voie électronique, quinze jours au moins avant la date de la réunion. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à huit jours. Des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations et leur réception par les personnes concernées.

Les membres suppléants sont informés dans les mêmes conditions et l'ensemble des documents leur est transmis.

Tout membre titulaire qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer ou en faire informer immédiatement le président de la formation spécialisée. L'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché indique au président le suppléant qui assiste avec voix délibérative à la séance.

Au début de la réunion, le président communique à la formation spécialisée la liste des participants.

Article 5

I. Pour le comité ou la formation spécialisée, le président peut, à son initiative ou à la demande des membres représentants du personnel, convoquer les experts mentionnés à l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

II. Ils sont convoqués quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion. Toutefois, ce délai peut être plus bref dans le cas où la réunion est motivée par l'urgence.

Article 6

I. Lorsqu'il est fait application des dispositions de l'article 77 du décret du 20 novembre 2020, le président du comité convoque aux réunions du comité, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention prévus à l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 compétents pour le service concerné. Il informe également l'inspecteur santé sécurité au travail prévu à l'article 5 du même décret, de la tenue de la réunion. Le président leur transmet l'ordre du jour de la réunion et l'ensemble des documents qui s'y rapportent.

Le président du comité, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres représentants du personnel, peut demander à ce que l'inspecteur santé sécurité au travail, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention soient entendus sur les points mentionnés aux 4° et au 8° de l'article 48 et au 4° de l'article 50 du décret du 20 novembre 2020.

II. Le président de la formation spécialisée convoque aux réunions de la formation, le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant, le conseiller de prévention prévus à l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 compétents pour le service concerné. Il informe également l'inspecteur santé sécurité au travail prévu à l'article 5 du même décret, de l'organisation de la réunion.

III. Le président leur transmet l'ordre du jour de la réunion et l'ensemble des documents qui s'y rapportent.

Article 7

I. Dans le respect des dispositions des articles 47 à 55, 76 et 77 du décret du 20 novembre 2020, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président. L'ordre du jour précise les points soumis au vote.

Cet ordre du jour est adressé par voie électronique aux membres du comité au moins quinze jours avant la séance, en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du

jour, les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être adressés aux membres du comité au plus tard huit jours avant la date de la réunion. En cas de dysfonctionnement électronique, ces documents peuvent être transmis par tout moyen.

À l'ordre du jour visé aux deux premiers alinéas du présent article, sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 48 à 55 et 77 du décret du 20 novembre 2020, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au moins cinq jours avant la date de la réunion. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres du comité au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

II. Dans le respect des dispositions des articles 56 à 74 et 79 et 80 du décret du 20 novembre 2020, l'ordre du jour de chaque réunion de la formation spécialisée est arrêté par le président, après consultation du secrétaire de la formation désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement intérieur. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après échanges avec les autres représentants du personnel.

Cet ordre du jour est adressé par voie électronique aux membres de la formation spécialisée au moins quinze jours avant la séance, en même temps que les convocations. S'ils ne peuvent être transmis en même temps que les convocations et que l'ordre du jour, les documents se rapportant à l'ordre du jour doivent être adressés aux membres de la formation au plus tard huit jours avant la date de la réunion. Toutefois, ce délai peut être plus bref en cas d'urgence, comme précisé à l'article 4 du présent règlement intérieur. En cas de dysfonctionnement électronique, ces documents peuvent être transmis par tout moyen.

Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail de chaque service, font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque formation spécialisée.

Article 8

Afin de permettre un travail en séance dans les meilleures conditions, les représentants du personnel sont invités à présenter, le cas échéant, des amendements au plus tard deux jours ouvrables avant la date de la séance.

III. Déroulement des réunions du comité et de la formation spécialisée

Article 9

Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité et le président de la formation spécialisée ouvrent la réunion. Ils rappellent les points inscrits à l'ordre du jour, et ceux d'entre eux qui seront soumis au vote.

Le président du comité ou de la formation spécialisée, peut, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres présents ayant voix délibérative, décider en début de séance d'examiner les points dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 10

Si les conditions de quorum exigées par le premier alinéa de l'article 89 du décret du 20 novembre 2020 ne sont pas remplies, une nouvelle convocation à une réunion est envoyée au plus tard dans un délai de huit jours aux membres du comité ou de la formation spécialisée. Ce délai doit être minoré dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 3 du présent règlement intérieur. Le comité et la formation spécialisée siègent alors quel que soit le nombre de représentants présents.

Article 11

Le président du comité et le président de la formation spécialisée sont chargés de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, ils dirigent les débats, font procéder au vote et sont chargés d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 12

I. Le secrétariat de séance du comité est assuré par un agent désigné à cet effet. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

La désignation du secrétaire adjoint s'effectue soit à la suite de chaque renouvellement du comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci, soit pour une durée plus courte.

II. Le secrétaire de la formation spécialisée est désigné par les représentants du personnel qui la composent parmi les seuls membres titulaires. La désignation du secrétaire s'effectue soit à la suite de chaque renouvellement de la formation spécialisée et pour toute la durée du mandat de celle-ci, soit pour une durée plus courte.

Le secrétaire de la formation spécialisée contribue au bon fonctionnement de la formation spécialisée. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions de la formation. Il transmet aux autres représentants du

personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

L'autorité auprès de laquelle est placée la formation spécialisée désigne un agent pour assurer le secrétariat administratif de la formation. Ce dernier assiste à ses réunions.

Article 13

Les experts mentionnés à l'article 88 du décret du 20 novembre 2020 convoqués par le président du comité ou par le président de la formation spécialisée n'ont pas voix délibérative.

Article 14

Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire, peuvent assister aux réunions du comité ou de la formation spécialisée dont ils sont membres conformément aux dispositions de l'article 88 du décret du 20 novembre 2020. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la tenue de chaque réunion.

L'information des représentants suppléants comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission de tous les documents communiqués aux membres convoqués pour siéger avec voix délibérative.

L'information et la transmission des documents s'effectuent par voie électronique. En cas de dysfonctionnement électronique, elle peut s'effectuer par tout moyen.

Article 15

Le médecin du travail, l'assistant de prévention et, le cas échéant le conseiller de prévention qui ont été convoqués en application de l'article 6 du présent règlement intérieur, participent aux débats, mais ne prennent pas part aux votes. Ces dispositions sont également applicables à l'inspecteur santé sécurité au travail.

Article 16

Les documents complémentaires utiles à l'information du comité et de la formation spécialisée autres que ceux transmis avec la convocation peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande du président ou d'au moins un des membres de l'instance ayant voix délibérative, avec l'accord du président.

Article 17

Seuls les représentants titulaires du personnel participent aux votes. Les représentants du personnel suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Sur tout point à l'ordre du jour, tout représentant du personnel présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par le président ou des propositions émanant d'un ou plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié suite aux propositions faites par le comité ou la formation spécialisée et acceptées par leur président.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative, ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Un représentant titulaire qui quitte la séance, et qui ne peut être remplacé par un suppléant, peut donner délégation à un autre membre du comité pour voter en son nom.

Article 18

L'avis du comité ou de la formation spécialisée est favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents votant en leur nom et le cas échéant, au nom du membre titulaire absent dont ils ont reçu délégation, s'est prononcée en ce sens. Les abstentions sont admises. À défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

L'abstention ne peut être décomptée ni comme un vote favorable ni comme un vote défavorable.

Si un membre présent ayant voix délibérative choisit de ne pas participer au vote, ce choix est assimilé à une abstention.

Les règles définies au présent article s'appliquent, le cas échéant, aux projets d'amendements mentionnés à l'article 8.

Article 19

En cas de vote unanime défavorable des représentants du personnel présents ayant voix délibérative du comité sur un projet de texte prévu à l'article 48 du décret du 20 novembre 2020, ce projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours.

La nouvelle convocation doit être adressée dans un délai de huit jours au moins à compter de la première délibération. Avec cette convocation, est adressé le texte soumis au vote lors de la première délibération. Durant le délai de réflexion compris entre la première et la seconde délibération,

l'administration fait connaître les modifications éventuelles proposées au projet de texte aux représentants du personnel quarante-huit heures au moins avant la réunion au cours de laquelle aura lieu la seconde délibération. Toutefois, des modifications éventuelles peuvent également être présentées en séance.

Article 20

Le président du comité ou de la formation spécialisée peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce, le cas échéant, la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

Article 21

Le secrétaire de séance du comité et l'agent chargé d'assurer le secrétariat administratif de la formation spécialisée établissent le procès-verbal de la réunion.

Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour, ce document comprend le compte-rendu des débats et, le cas échéant, la répartition du vote par organisation syndicale, à l'exclusion de toute indication nominative. De même le résultat et, le cas échéant, la répartition des votes concernant toute proposition formulée par le président et les représentants du personnel doivent figurer dans le procès-verbal.

Le procès-verbal de la réunion du comité est signé par le président et contresigné par le secrétaire de séance ainsi que par le secrétaire adjoint du comité. Le procès-verbal de la réunion de la formation spécialisée est signé par le président et contresigné par le secrétaire de la formation spécialisée. Ce document est transmis, dans un délai d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité ou de la formation spécialisée.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Article 22

Dans un délai d'un mois après chaque réunion, l'administration porte à la connaissance des agents en fonction, par tout moyen approprié, les projets élaborés et les avis émis par le comité et la formation spécialisée.

Dans un délai de deux mois après chaque réunion, le président du comité et le président de la formation spécialisée adressent, par écrit, aux membres du comité ou de la formation spécialisée concernés le relevé des suites apportées à leurs propositions et avis.

Lors de chacune de leurs réunions, le comité et la formation spécialisée procèdent à l'examen des suites qui ont été apportées aux questions traitées et aux avis émis par l'instance lors de ses précédentes réunions.

Article 23

Seules les organisations syndicales disposant d'au moins un siège au comité ou à la formation spécialisée peuvent participer aux groupes de travail convoqués par l'administration et portant sur des sujets relevant de la compétence du comité ou de la formation spécialisée.

L'organisation syndicale désigne librement son ou ses représentants à ces groupes de travail. De même, lorsque le siège est détenu par des organisations syndicales ayant déposé une liste commune, le ou les représentants sont désignés librement par ces organisations.

Article 24

À la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné aux articles 5 et 5-5 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, la formation spécialisée reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

La formation spécialisée est également tenue informée des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin du travail en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

Article 25

Toutes facilités doivent être données aux membres titulaires et suppléants des comités et des formations spécialisées pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence leur est accordée dans les conditions prévues par l'article 15 du décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif au droit syndical dans la fonction publique.

Pour l'exercice des attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail, les membres des formations spécialisées ou, le cas échéant, les membres des comités, bénéficient des autorisations d'absence prévues par les articles 95 et 96 du décret du 20 novembre 2020 précité.

IV. Dispositions particulières à la réunion à distance du comité et de la formation spécialisée

Article 26

En cas d'urgence ou de circonstances particulières, et dans ce dernier cas sauf opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président du comité et le président de la formation spécialisée peuvent décider qu'une séance sera organisée par conférence audiovisuelle ou à défaut

téléphonique, sous réserve que le président soit techniquement en mesure de veiller, tout au long de la séance, au respect des règles posées en début de celle-ci, afin que :

- › N'assistent que les personnes habilitées à l'être. Le dispositif doit permettre notamment l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats vis-à-vis des tiers ;
- › Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats et aux votes.

Article 27

En cas d'impossibilité de tenir des réunions selon les modalités fixées à l'article précédent, lorsque l'instance doit être consultée, pour le comité ou la formation spécialisée le président peut décider qu'une réunion sera organisée par tout procédé assurant l'échange d'écrits transmis par voie électronique.

Les observations émises par chacun des membres sont immédiatement communiquées à l'ensemble des autres membres participants ou leur sont accessibles, de façon qu'ils puissent y répondre dans le délai prévu pour la réunion afin d'assurer la participation des représentants du personnel.

Article 28

Le règlement intérieur précisera les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par le comité ou la formation spécialisée.

OU

Les modalités de réunion, d'enregistrement et de conservation des débats et échanges ainsi que les modalités selon lesquelles des tiers peuvent être entendus par le comité ou la formation spécialisée sont précisées par l'instance, en premier point de l'ordre du jour de la réunion. Un compte-rendu écrit détaille les règles déterminées applicables pour la tenue de la réunion.

V. Dispositions finales

Article 29

En l'absence de formation spécialisée, le présent règlement intérieur est applicable au seul comité sous réserve des adaptations suivantes :

- › 1°) Les attributions relatives à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail sont exercées par le comité social d'administration dans les conditions prévues :
 - ≧ au II de l'article 3, au II de l'article 4, au II de l'article 6 et à l'article 24 du présent règlement intérieur ;
 - ≧ au II de l'article 7 s'agissant des délais de convocation en cas d'urgence et de son dernier alinéa.
- › 2) Il n'est pas fait application du premier alinéa du I de l'article 6, du II de l'article 12 ainsi que des dispositions applicables à la formation spécialisée fixées à l'article 21 du présent règlement intérieur.

Article 30

Toute modification du présent règlement intérieur type doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

Plus d'informations sur
www.fonction-publique.gouv.fr/



**MINISTÈRE
DE LA TRANSFORMATION
ET DE LA FONCTION
PUBLIQUES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction générale
de l'administration et
de la fonction publique**