

Le Comité Social Territorial (CST)

L'ESSENTIEL

Le comité social territorial (CST) est une instance consultative qui remplace le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) depuis le 1^{er} janvier 2023. Il est consulté pour les projets de décisions se rapportant à l'organisation et au fonctionnement des collectivités.

Aucune décision relative à la situation individuelle des agents n'y est étudiée.

Le CST est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ou dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents.

Dans les collectivités et établissements publics employant au moins 200 agents ainsi que dans les SDIS, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSSCT) est obligatoirement instituée au sein du comité social. En deçà de ce seuil, cette formation spécialisée peut être créée si des risques professionnels particuliers le justifient.

La composition du CST

Le CST est composé :

- De représentants de l'administration, désignés par l'autorité auprès de laquelle le CST est placé (le président du centre de gestion ou l'autorité territoriale pour les collectivités **disposant de leur propre CST**).
- De représentants du personnel, élus pour 4 ans.

Chaque membre titulaire a un suppléant.

Le nombre de représentants du personnel au CST dépend du nombre d'agents (fonctionnaires et contractuels) qui relèvent de la commission (l'effectif est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année) :

Nombre de fonctionnaires	Nombre de représentants du personnel
De 50 à 199	3 à 5 titulaires et 3 à 5 suppléants
De 200 à 999	4 à 6 titulaires et 4 à 6 suppléants
De 1 000 à 1 999	5 à 8 titulaires et 5 à 8 suppléants
À partir de 2 000	7 à 15 titulaires et 7 à 15 suppléants

A noter : Le nombre de représentants de l'administration ne peut pas être supérieur au nombre de représentants du personnel.

Les compétences du CST

Le CST est consulté, à l'initiative de l'administration, sur les points suivants ([article 54 du décret 2021-571](#)) :

- Projets relatifs au fonctionnement, à l'organisation et aux évolutions des services
 - *Suppression de services et d'emplois ; Modification de durée hebdomadaire de service ; Réorganisation et changement d'organigramme ; Transferts de compétence ; Mutualisation de services ; Délégation de service public ; Adoption de règlement intérieur ; Ratios d'avancement de grade*
- Projets de lignes directrices de gestion en matière de gestion des ressources humaines
- Projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- Orientations stratégiques relatives aux régimes indemnitaires
- Orientations stratégiques en matière d'action sociale et d'aides à la protection sociale complémentaire
- Rapport Social Unique
- Plan de formation
- Fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- 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
- Règles relatives au temps de travail et au compte épargne-temps
 - *Fixation de la durée annuelle de travail ; Aménagement des horaires ; Recours aux astreintes ; Autorisations spéciales d'absence ; Organisation du temps partiel ; Journée de solidarité ; CET ; Protocole ARTT ; Fixation de la journée de solidarité*
- Autres questions pour lesquelles la consultation du comité social territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires (notamment lorsque la FSSSCT n'est pas instituée)

Le CST débat également chaque année sur les points suivants ([article 55 du décret 2021-571](#)) :

- Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion
- Évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique (RSU)
- Création des emplois à temps non complet
- Bilan de la mise en œuvre du télétravail
- Bilan annuel des recrutements effectués au titre du PACTE
- Bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B
- Dématérialisation des procédures, évolutions technologiques et des méthodes de travail et incidences sur les agents
- Bilan annuel relatif à l'apprentissage
- Bilan annuel du plan de formation
- Politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
- Evaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- Enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations

Lorsqu'elle est instituée, la formation spécialisée du CST (FSSSCT) est consultée sur les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion, aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

La FSSSCT est consultée notamment sur les points suivants ([articles 69 à 75 du décret 2021-571](#)) :

- Elaboration et mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)
- Projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, sécurité ou conditions de travail
- Projets importants d'introduction de nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
- Mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail
- Mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à leurs fonctions
- Désignation d'un ACFI, etc...



Le déroulement du CST

Le CST se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son Président ou à la demande de la moitié des représentants du personnel. Les formations spécialisées (FSSSCT) se réunissent au moins 3 fois par an.

Les séances des CST ne sont pas publiques.

La moitié au moins des membres de chaque collège ayant une voix délibérative doivent être présents à l'ouverture de la réunion. Lorsque ce « quorum » n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans les 8 jours aux membres du CST, qui siège alors sans condition de quorum.

Les membres suppléants du CST (représentants de l'administration et du personnel) peuvent assister aux séances sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ne votent qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président du CST peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Le CST émet ses avis consultatifs à la majorité des suffrages exprimés des représentants du personnel présents. L'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement est recueilli dès qu'une délibération le prévoit. Ces avis sont obligatoires et préalables à la décision à prendre mais ne lient pas l'Autorité Territoriale.

Lorsqu'une saisine du CST recueille un premier avis défavorable à l'unanimité des représentants du personnel, cette saisine doit faire l'objet d'un réexamen dans un délai compris entre 8 jours et 30 jours.

Un procès-verbal est établi après chaque séance.

LA FAQ

Quand doit-on mettre en place un CST si la collectivité franchit le seuil des 50 agents ?

L'effectif des agents retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année. Un CST est mis en place en cas de franchissement du seuil de 50 agents au cours de la période de 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général.

Et que se passe-t-il si la collectivité passe sous le seuil des 50 agents ?

Le CST reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités sociaux territoriaux. Toutefois, si l'effectif de la collectivité est réduit à moins de 30 agents, l'organe délibérant peut dissoudre le CST après consultation des organisations syndicales y siégeant. La collectivité sera alors affiliée dès cette dissolution auprès du CST du Centre de Gestion.

LES RÉFÉRENCES JURIDIQUES

[Code général de la fonction publique : article L112-1](#) (Principe de participation)

[Code général de la fonction publique : article L251-1 et L251-5 à L251-10](#) (CST - Mise en place)

[Code général de la fonction publique : articles L252-1 à L252-2 et L252-8 à L252-10](#) (CST - Composition)

[Code général de la fonction publique : articles L253-5 à L253-6](#) (CST - Attributions)

[Code général de la fonction publique : articles L254-2 à L254-4](#) (CST - Fonctionnement)

[Code général de la fonction publique : article L281-1 à L281-3](#) (dispositions particulières)

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





L'assistance statutaire

Service juridique
juriste@cdg14.fr
02 31 15 50 20



centre de gestion de l'eure
fonction publique territoriale

Service carrières

service.carrieres@cdg27.fr
02 32 30 35 13



L'assistance statutaire

Service Juridique et Documentation
cdg50@cdg50.fr
02 33 77 89 00



Pôle Gestion de l'Emploi et des Carrières

emploi@cdg61.fr



L'assistance statutaire

Service juridique et documentation
Juristes / Conseillers statutaires
service.juridique@cdg76.fr
02 27 76 27 76



COOPÉRATION CDG NORMANDS
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE