

An illustration on a teal background featuring several grey documents with horizontal lines, a magnifying glass, and two pens (one red, one green) and a yellow highlighter. The text is overlaid in the center.

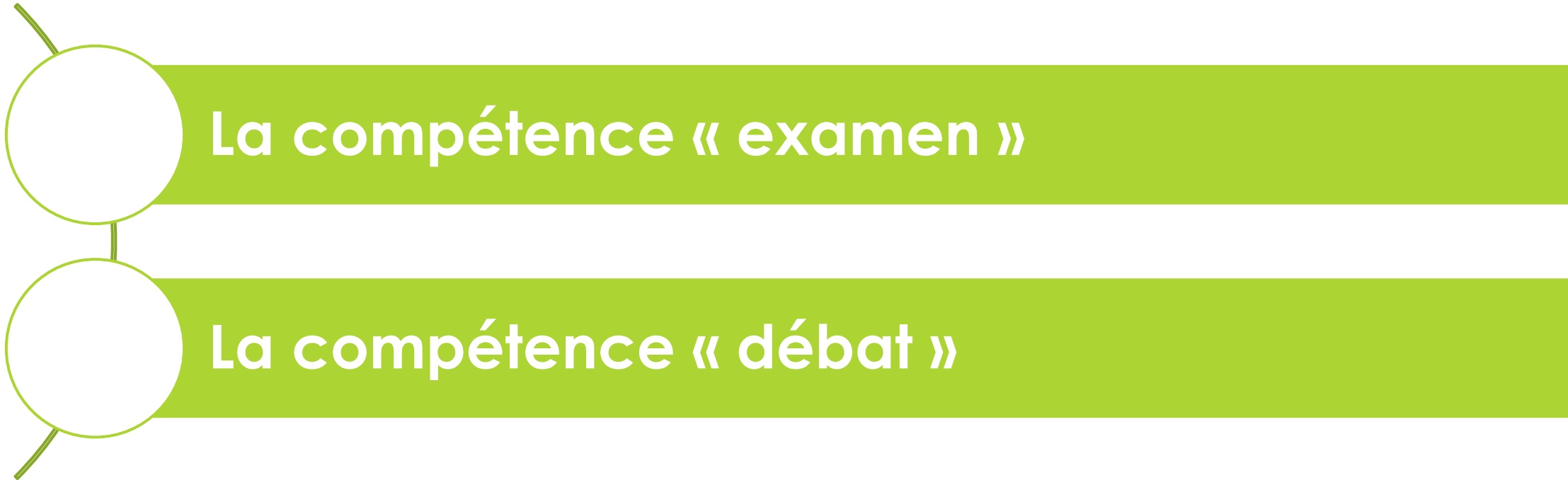
Les attributions du Comité Social Territorial (en formation plénière)

Le Comité Social Territorial Intercommunal

- Un CST intercommunal est créé auprès de chaque CDG
- Les collectivités et établissements de moins de 50 agents y sont affiliés
- **Géré par le CDG**
- **Saisi par les autorités territoriales** des collectivités et des établissements affiliés

Art. L.253-5 du CGFP et titre III du décret n°2021-571 du 10 mai 2021

Il convient de distinguer **2 types de compétences** nécessitant une consultation préalable du CST :



La compétence « examen »

La compétence « débat »

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations

L'accessibilité des services et à la qualité des services rendus

Les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines

Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels
+
bilan sur la base des décisions individuelles

L'organisation, le fonctionnement des services et les évolutions des administrations

- **Sur l'organisation des services**

- Exemples : Modification de l'organigramme liée à des restructurations de service, suppression de poste, modification de la durée hebdomadaire d'un emploi à TNC de plus de 10 % du temps de travail d'origine, ratios promus-promouvables, etc.

- **Sur le fonctionnement des services**

- Exemples : Modalités d'organisation des congés annuels, régime d'autorisations d'absence, modalités de gestion des travaux supplémentaires et, notamment, les dérogations au plafond des heures supplémentaires, compte épargne-temps, journée de solidarité, cycles de travail, etc.

- **Sur les évolutions des administrations**

- Exemples : Mise en place de procédures dématérialisées, mise en place d'un schéma informatique, d'un intranet, mise en place d'un système informatique de contrôle d'accès aux bâtiments, etc.

Les LDG en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels

- **Pour mémoire, les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :**
 - Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emplois ;
 - Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures
- **La mise en œuvre des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le Comité Social Territorial.**

 *Le CST est également consulté sur les projets de LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines*

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, le télétravail, les enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes

Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L.112-1 du CGFP, sous réserve de certaines exceptions

Les enjeux et les politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Le Comité Social Territorial est notamment consulté sur **le plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.**

Il est informé annuellement de l'état de sa mise en œuvre.

Il est également consulté sur le projet de plan d'action.

Les orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire

- **Projets globaux d'organisation ou de refonte du régime indemnitaire et aux critères de répartition y afférents → RIFSEEP**
- **Instauration d'une prime d'intéressement collectif**
- **Instauration d'une indemnité de mobilité en lien avec les transferts de personnel**
- **Instauration d'une indemnité de départ volontaire**
- **Versement du forfait mobilités durables**
- **Mise en place de titre-restaurant**
- **Définition et gestion des prestations relatives à l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs ainsi que l'adhésion à un prestataire comme le CNAS**
- **Modalités de la participation au financement de la protection sociale complémentaire des agents**

La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail

- Règlements en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail
- Communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels
- Visites et observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité
- Analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les agents
- Enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- Demande de sollicitation d'une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières
- Télétravail

 Le CST est également consulté 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.

Aux autres questions relevant des domaines mentionnés à l'article L.112-1 du CGFP

Est visé ici l'élaboration des règles relatives aux conditions d'emploi des agents contractuels.

Art. L.253-5 du CGFP

La compétence « examen »

Les autres questions pour lesquelles la consultation du Comité Social Territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires

La compétence « débat » → les bilans annuels

Mise en œuvre
des LDG

Mise en œuvre du
télétravail

Recrutements
effectués au titre
du PACTE

Plan de formation

Apprentissage

Dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B

La compétence « débat » → les orientations

La création des emplois à temps non complet

Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations

Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus

L'évolution des politiques des RH sur la base du RSU

La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap

La compétence « débat »

Les autres questions pour lesquelles la consultation du Comité Social Territorial est prévue par des dispositions législatives et réglementaires

La compétence « débat »

- ❑ Le Comité Social Territorial est également tenu d'organiser un débat au moins une fois par an concernant la programmation de ses travaux.