

LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Décryptage du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif au Comité social d'administration

Le gouvernement a instauré dans la loi de transformation de la Fonction publique la suppression et la fusion des CT et CHSCT dans une instance unique pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail, le Comité social d'administration (CSA), avec la même logique que la création des Comités Sociaux Economiques dans le privé. *Le décret d'application du CSA n°2020-1427 du 20/11/2020*, est décrypté dans le tableau ci-joint par comparaison avec le décret modifié de 2011 relatif aux Comités techniques et celui modifié de 1982 relatif aux CHSCT.

Alors que la crise sanitaire a démontré l'importance du rôle et de l'action des représentants des personnels dans les CHSCT, ils seront remplacés, et uniquement à partir d'un seuil de 200 agents, par une formation spécialisée au sein des CSA. Pour la CGT c'est une aberration d'autant que le champ de compétence des CSA va être élargi et que ces questions vont être noyées parmi d'autres thèmes importants eux aussi tels que le fonctionnement et l'organisation des services, l'égalité professionnelle et la lutte contre les discriminations, les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines et les Lignes directrices de gestion.

- **CSA de réseau** (art.4) : Nouveauté : un CSA de réseau compétent pour un ensemble de services déconcentrés relevant du même niveau territorial sur l'ensemble du territoire peut être créé,
- **CSA de proximité auprès de service déconcentré** (art.5) : Nouveauté pour les DDI où il peut être créé un CSA unique pour les services de la préfecture, les DDI et les Secrétariats généraux communs présidé par le préfet, ce que conteste la CGT. A ce jour, les administrations et le ministère de l'intérieur ne semblent pas enclins à l'instaurer mais cela appelle à la vigilance ;
- **CSA de proximité d'Etablissement public** hors Epic (art.6) - modification : pour la mise en place d'un CSA unique la condition d'effectif insuffisant est supprimée ;
- **CSA de proximité de l'Autorité administrative indépendante** (art.7) ;
- **CSA Spéciaux concernant des services déconcentrés ou non déconcentrés** (art.8) : la condition liée à l'importance des effectifs ou à l'examen de questions collectives est supprimée.

Les nouvelles dispositions de ce décret ne devraient modifier qu'à la marge la constitution des CSA et la cartographie des Comités techniques actuelle devrait être reproduite (sauf fusion/restructuration de service ou d'établissement).

TITRE I – ORGANISATION DES CSA

Chapitre I – Dispositions générales

Articles 2 à 8 qui transposent dans le décret la transformation des CT en :

- **CSA ministériel** (art.2)
- **CSA d'administration centrale** (art.3) : modification sur les cas de non création de ce CSA,

Chapitre II – Les formations spécialisées en matière de santé, sécurité et de conditions de travail

Articles 9 à 11 : une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du CSA à partir

d'un seuil de 200 agents (art.9). Une **formation spécialisée de site ou de service** peut être créée, en cas de risque professionnel particulier et/ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un ou plusieurs immeubles le justifie, par l'autorité compétente du CSA (art.10) ou sur proposition de l'inspecteur santé, sécurité au travail ou de la majorité des membres du CSA (art.11).

Les membres titulaires de cette formation sont membres du CSA et les suppléants sont désignés par les organisations syndicales. La formation spécialisée, ou à défaut le comité, est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (dans la FPT).

TITRE II - COMPOSITION

Chapitre I – Composition des comités sociaux d'administration

Article 14 : le nombre de représentants du personnel titulaire au CSA

- Il est **égal à 15 pour le CSA ministériel et à 11 pour le CSA centrale et pour le CSA de réseau**, avec un nombre égal de représentants suppléants : c'est donc identique voire mieux que pour le CTM (*ne saurait être > à 15*) et pour les autres comités (à 10).
- Pour le **CSA de services déconcentrés** : *Nouveau* le décret fixe un nombre de 5 à 10 représentants titulaires **en fonction des effectifs** (de \leq à 200 à $>$ à 700) alors que le décret de 2011 renvoyait à un arrêté ou une décision portant création du CT : il est nécessaire de faire le comparatif avec les arrêtés des CT existants.

Chapitre II – Composition de la formation spécialisée

Articles 15 et 16 : le nombre de représentants titulaires dans la formation spécialisée d'un CSA est égal à celui du CSA. Pour la FS de site ou la FS de service le nombre est fixé de 5 à 10 en fonction des effectifs.

Chapitre III – Durée des mandats des représentants du personnel au sein du CSA

Article 18 sur la durée du mandat : *Nouveauté*
Cet article rajoute un alinéa sur les cas de réorganisation ou de fusion ou de regroupement d'un ou plusieurs services de plusieurs établissements publics, en cours de cycle électoral, modifiant de manière significative la représentativité du CSA initial : il est procédé à de nouvelles élections (c'est le cas pour la nouvelle réorganisation des DDI).

Une formation conjointe du CSA peut aussi être instituée.

Chapitre IV et V – Modalités d'élections des représentants du personnel au sein du CSA et modalités de désignation des représentants du personnel au sein de la formation spécialisée

Articles 20 à 27 sur les modalités de désignation des représentants du personnel :
Au sein du CSA : art. 20 à 23 pas de changements notables.

Pour les formations spécialisées :

- Les FS au sein des CSA (art.24) : chaque organisation syndicale du CSA désigne les titulaires parmi les titulaires et suppléants du CSA et les suppléants librement à condition qu'ils satisfassent aux conditions d'éligibilité ;
- Les FS de site ou de service : ce sont les organisations syndicales qui désignent les représentants dans les conditions définies aux art. 25 et 26.

Chapitre VI - Elections

Articles 28 à 46 :

Sur les listes électorales et les candidatures (art.28 à 35) il n'y a pas de changement.

Par contre sur le déroulement du scrutin (art.36 à 46) c'est le vote électronique qui est plébiscité art.36 même si le vote à l'urne peut être prévu, et dans tous les cas le vote par correspondance peut avoir lieu.

TITRE III – ATTRIBUTIONS

Chapitre I – Attributions du CSA

Articles 47 à 55 :

Le CSA ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT et de nouvelles attributions. Il absorbe notamment certaines prérogatives des CAP avec les Lignes directrices de gestion déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer (stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, en matière de mobilité, de promotion et valorisation des parcours professionnels).

- Le CSA **débat au moins une fois par an** de la programmation de ses travaux (art.47) et **chaque année sur le bilan** de la mise en œuvre des LDG et sur le rapport social unique (art.49) ;
- Le CSA **est consulté sur** (art.48) : les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services, les projets de LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH, aux orientations générales en matière de mobilité et aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels, les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire, le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, 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 du 15/10/2007 susvisé](#), les projets d'arrêté de restructuration ([art.3 du décret du 23/12/2019](#)), la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la PSC de leurs personnels, les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, sécurité et conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service et sur les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail. Les CSA connaissent également

des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

- Le CSA **débat au moins une fois tous les deux ans** (art.50) des orientations générales (en cohérence avec les LDG relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des RH) relatives à l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement, à l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle, à la politique indemnitaire, à la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap, à la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail ;
- Le CSA **peut examiner toutes questions générales** (art.51) relatives à la lutte contre les discriminations, à l'encadrement supérieur, au fonctionnement, à l'organisation, à l'accessibilité et à la qualité des services, aux incidences de la dématérialisation et des nouvelles technologies et méthodes de travail sur les personnels, aux incidences des décisions budgétaires sur la gestion de l'emploi.
- Le CSA est informé sur le bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement des restructurations (art. 52 *Nouveauté*).
- Les CSA sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés (art.53) toutefois, les articles 53 et 54 rappellent (comme pour le CTM) les compétences que peut recevoir le CSA ministériel et les CSA communs.
- *Nouveau art. 55* : Par dérogation, lorsqu'un CSA ministériel ou, le cas échéant, un CSA de réseau ou spécial, 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.

Chapitre II et III – Attributions de la formation spécialisée et articulation avec celles du CSA en matière de santé, sécurité, conditions de travail

Articles 56 à 80 :

- La **formation spécialisée est consultée** sur la teneur de tous documents, règlements et consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de SSCT (art.57) ;
- Art. 58-59 : La FS **est informée des visites et observations de l'inspecteur SST** et des réponses de l'administration. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention. Elle prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail du registre de SST (art.61) ;
- La FS **créée en raison de risques professionnels** particuliers procède à l'analyse de ces risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour les appréhender et les limiter (art.60) ;
- La FS procède à des visites de service et à des visites sur le lieu d'exercice en télétravail (art.63), procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail (procédure de l'enquête art.64)
- Les articles 66 et 67 déclinent toute la **procédure pour faire appel à une expertise, pour faire suite à une alerte** (danger grave ou imminent) émise par un représentant de la FS, de l'enquête jusqu'aux mesures à prendre pour y remédier ;
- La FS **est consultée** sur (art.68) les projets 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 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. Son président (ou à la demande de la moitié des représentants du personnel) décide des questions à soumettre au vote ; dans certains cas ces sujets sont soumis à la FS du CSA ministériel ;
- La FS **est consultée sur** (art.69 et 70) sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de SSCT qui ne s'inscrivent pas dans un projet de réorganisation (transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, changement de produit ou de l'organisation du travail ou du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail), sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents et 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 de travail.
- Le président de la formation lui soumet chaque année un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (art. 71).
- La **FS du CSA ministériel** a accès aux informations relatives à la SSCT du rapport social unique (art 72) ;
- La FS procède à l'analyse **des risques professionnels** (art.73) ; elle contribue à la prévention de ces risques, suscite toute initiative qu'elle estime utile (action de prévention du harcèlement et des violences), suggère toute mesure de nature à améliorer la SST ; elle participe et coopère aux actions de formation (art.74) ;
- Le CSA (art 75) **met en œuvre les compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail** si la formation spécialisée n'est pas créée (effectif inférieur à 200 agents).
- Le président du CSA peut à son initiative ou sur demande de la majorité des représentants du personnel :
 - Inscrire à l'ordre du jour du CSA un point relevant de la FS mais non encore examiné (art.77) ;

- Demander à entendre l'inspecteurs HSST ou le médecin du travail ainsi que le conseiller ou l'assistant de prévention sur certains points (art.78) ;
- S'agissant des **Inspecteurs Sécurité Santé au Travail (ISST) et des assistants et conseillers de prévention**, les articles 4 à 4-2 (AP et CP) et 5 à 5-8 (ISTT) du décret 82-453 ne sont pas abrogés et définissent leur champ de compétences. Dans ce même décret, l'article 39 (abrogé) précise que les médecins de prévention, les AC et les CP assistent aux réunions des CHSCT et l'article 40 (abrogé) précise que l'ISST peut y assister et il est informé des réunions et de l'ordre du jour de sa compétence. Le décret CSA, dans plusieurs de ses articles (58, 61, 63, 64, 67, 78) précise dans quels cas il peut être fait appel à ces spécialistes de l'hygiène, la sécurité et la santé au travail.
- Les **FS de site ou de service** sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur leur périmètre et informent chaque année la FS du CSA des activités et résultats de la politique de préventions des risques professionnels mis en œuvre (art. 79 et 80).

TITRE IV - FONCTIONNEMENT

Articles 81 à 101 sur le fonctionnement des CSA et des FS :

C'est globalement la déclinaison de l'existant des CT pour le CSA.

Les nouveautés concernent le fonctionnement de la FS (ou du CSA quand il n'y a pas de FS) à comparer dans la mesure de ce qui est possible avec le fonctionnement du CHSCT. Si l'essentiel des attributions du CHSCT est repris par la Formation spécialisée (à regarder toutefois attentivement et plus dans le détail), cela relèvera de l'impossible dans un CSA qui n'aura pas de FS et sera très vite engorgé !

Quelques nouveautés aussi sur les modalités de réunions en cas d'urgence ou de circonstances particulières (art. 84), sur le quorum (art.89), sur les modalités de vote (art.90).

Les articles 94 à 97 précisent les modalités d'attribution des droits syndicaux, de la formation, de la prise en charge des frais des représentants aux CSA et aux FS.

Attention, l'article 101 précise que les dispositions des articles 81(*présidence*), 82 (*CSA conjoint*), 84 (*CSA en Visio ou Audio*), 85 (*représentant en congé maternité*), 89 (*quorum*), 90 (*vote*), 92 (*discrétion professionnelle*), 97 (*indemnisation des représentants*), 98 (*communication aux agents et aux représentants du personnel*) et 99 (*réduction ou prorogation de mandat*) applicables aux CSA s'appliquent également aux formations spécialisées.

TITRE V – DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

Article 102 à 107 et 109 : les textes et décrets **modifiés**

Article 108 : **abrogation** du décret de 2011 relatif au CT, de l'article 11 du décret de 2009 relatif au DDI, et des Titres ou articles relatifs au CHSCT du décret de 1982 ;

L'article 110 précise les modalités d'entrée en vigueur des dispositions du décret :

- Les Titres I et II relatifs à l'organisation, à la composition et aux élections des CSA, ainsi que l'art.100 (adaptations sur les formations spécialisées du ministère de la Défense) et le 1^o de l'art. 105 (modification au décret sur le vote électronique) **entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement des instances** ;
- Les Titres III et IV relatifs aux attributions et au fonctionnement des CSA et formations spécialisées **entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2023**, une fois ces instances constituées ;

Attention ! L'entrée en vigueur s'effectue le lendemain de la publication du décret s'agissant :

- Des dispositions prévoyant la faculté d'instaurer un comité technique unique

- pour des services départementaux (II de l'art. 5) ;
- Du maintien des instances en cas de réorganisation ou de fusion de services (II de l'art.18) ;
 - De la faculté de substituer l'avis des comités locaux par celui du comité technique ministériel, de réseau ou spécial (art. 55) ;
 - De la possibilité d'organiser des réunions à distance (art. 84) ;
 - Du remplacement temporaire d'un représentant du personnel bénéficiant

d'un congé pour maternité ou pour adoption (art. 85) ;

- De la faculté de substituer l'avis des CT de réseau, spéciaux ou d'établissements publics par celui du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (c du 1° de l'art. 106).

Enfin, les 1° et 2° de l'article 102 entrent en vigueur à compter de la mise en place, dans les agences régionales de santé, des comités d'agence et des conditions de travail.

➔ Pour la CGT, l'importance des attributions confiées au CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Elle engendrera en plus une baisse du nombre de représentants des personnels et une concentration des mandats CT – CHSCT sur les seuls membres du CSA, même si les suppléants de la formation spécialisée (HSCT) seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au CSA. Au final ce sera moins de droits pour un champ de compétences et d'interventions des représentants du personnel considérablement élargi !!

Supprimer le CHSCT, qui démontrent toute leur utilité pendant cette période de pandémie, c'est supprimer ses prérogatives et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels avec des représentants formés et techniciens !

Pour la CGT, le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

Afin qu'ils jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, les compétences des CHSCT doivent être renforcées et des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des CT.

Montreuil, le 9 février 2021