Bulletin d'actualités statutaires Décembre 2022

SOMMAIRE

Le Comité Social Territorial: une nouvelle instance mise en place à compter du 08/12/2022

Récapitulatif des bulletins de l'année

Turisprudence

LE COMITÉ SOCIAL TERRITORIAL

Le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021

relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

À l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social le 08 décembre 2022, les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dans la fonction publique territoriale vont fusionner, au sein d'une nouvelle instance dénommée <u>comité social territorial</u> (CST).

Il est prévu, en outre, la création, au sein du comité social territorial, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT), qui sera obligatoire dans toutes les collectivités et EPCI d'un effectif supérieur à 200 agents et dans les services départementaux d'incendie et de secours, sans conditions d'effectifs.

En-deçà de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.

En complément, des formations spécialisées de site ou de service pourront également être instituées lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Les comités sociaux territoriaux comprennent des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et des représentants du personnel.

Les représentants du personnel siégeant aux comités sociaux territoriaux sont élus aux élections professionnelles du 8/12/2022, pour une durée de 4 ans.

Pour les comités sociaux territoriaux placés auprès des collectivités territoriales et des établissements autres que les centres de gestion, le ou les membres de ces comités représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.





Décembre 2022

Le secrétariat de séance des comités sociaux territoriaux est assuré par un représentant de l'autorité territoriale.

Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances.

Chaque comité social territorial se réunit au moins deux fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Les séances ne sont pas publiques.

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux des comités sociaux territoriaux sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

Règles de Quorum:

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente.

En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30 du décret n°2021-571, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, la moitié au moins de ces représentants doit être présente. Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du comité et en dehors des cas où il se réunit à la suite d'un accident du travail, en présence d'un danger grave et imminent ou pour des raisons exceptionnelles, le comité tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les avis:

L'avis du CST est un avis consultatif qui ne lie pas l'autorité territoriale. Il doit être un préalable à la mise en place d'un projet par la collectivité quand le CST doit être consulté.

L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité social territorial est réputé avoir été donné.

Dans le cas où une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a, en application du deuxième alinéa de l'article 30 du décret n°2021-571, prévu le recueil par le comité social territorial de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement sur un point à l'ordre du jour, chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Seuls les représentants titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Décembre 2022

Cas particulier de l'avis défavorable à l'unanimité

Lorsqu'une question soumise au CST, dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement, recueille un vote unanime défavorable des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle réunion est organisée dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La nouvelle convocation est adressée dans un délai de huit jours au moins aux membres du comité.

Le comité siège alors 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.

Formation des membres du comité:

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants des formations spécialisées, ou du comité social territorial en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail <u>d'une durée minimale de cinq jours au cours du premier semestre de leur mandat</u>. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Les autorisations d'absences : ASA article 18

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du troisième alinéa de l'article 86 du décret n°2021-571 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation, sans que la nécessité de service puisse être évoquée.

La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

10 Domaines où le CST doit être consulté pour avis : Cliquer pour en savoir +

- ✓ Organisation et évolution des administrations et le fonctionnement général
- ✓ Orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle
- ✓ Actions liées aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations
- ✓ Orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire
- ✓ Lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels
- ✓ Règles relatives au temps de travail et au compte épargne temps des agents publics territoriaux
- ✓ La formation
- ✓ Modernisation des méthodes et techniques de travail
- ✓ Conditions d'accueil des contrats d'apprentissage
- ✓ Questions d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail et de régulation de l'utilisation des outils numériques

Décembre 2022

En dehors du rôle consultatif, le CST doit débattre annuellement sur des bilans et des thématiques.

Domaines dans lesquels le CST doit débattre : il ne rend pas d'avis mais il est informé du ou de :

- ✓ Bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion, sur la base des décisions individuelles
- ✓ Bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail
- ✓ L'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique (RSU)
- ✓ L'information annuelle de la création des emplois à temps non complet
- ✓ Bilan annuel relatif à l'apprentissage
- ✓ Bilan annuel du plan de formation
- ✓ La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap
- ✓ Les évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus
- ✓ Les enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations.
- ✓ Rapport Social Unique

RÉCAPITULATIF DES BULLETINS D'ACTUALITÉS STATUTAIRES DE 2022 :

- ✓ Novembre 2022 : le recrutement des agents contractuels, les procédures à respecter
- ✓ Octobre 2022 : les élections des représentants du personnel / sécuriser les décisions / nouvelles dispositions pour les contractuels
- ✓ Septembre 2022 : formation et accompagnement des agents publics pour favoriser leur évolution professionnelle
- ✓ Juillet août 2022 : la médiation préalable obligatoire, nouvelle mission des CDG
- ✓ Juin 22 : accord départemental TELETRAVAIL / La nouvelle instruction comptable M57
- ✓ Mai 2022 : tout savoir sur les élections professionnelles
- ✓ Avril 2022 : la création du conseil médical engendre de nouvelles obligations pour les employeurs
- ✓ Mars 2022 : la protection fonctionnelle des agents publics / la NBI secrétaires de mairie communes de 2000 hab.
- ✓ Février 2022 : tout savoir sur le référent laïcité dans la fonction publique territoriale
- ✓ Janvier 2022 : tout savoir sur l'indemnité inflation à verser en janvier 2022

Cliquer ici pour accéder aux BAS du CDG 27

Décembre 2022

JURISPRUDENCE

CAA de Douai nº 21DA00033 du 22 mars 2022 : Report sur plusieurs années du temps de travail non effectué

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1 607 heures au maximum

Ce principe exclut la possibilité de reporter les heures non effectuées au-delà de l'année suivante, de manière illimitée dans le temps

TA de Nantes n°2106895 du 2 juin 2022

Les agents contractuels bénéficient du RIFSEEP sous réserve que :

- Une délibération le prévoit expressément
- Les agents contractuels exercent des tâches ou missions comparables à celles des fonctionnaires
- Seules les missions exercées sont à prendre en compte. Toute disposition excluant du RIFSEEP certains agents contractuels sur le seul critère de la durée du contrat ou de l'ancienneté de l'agent au sein de la collectivité est illégale.

