

Les attributions du Comité Social d'Administration (CSA) et de la Formation Spécialisée (FS)

Pour évoquer les attributions des Comités Sociaux plusieurs termes sont utilisés comme « il est consulté, il débat, il peut examiner, il est informé ». L'essentiel pour les militant·es sera de s'assurer que les textes (et leurs termes) sont à minima respectés par les directions c'est à dire qu'elles mettent à l'ordre du jour des réunions les sujets sur lesquels l'instance est compétente. Puis, en s'appuyant sur les règles de fonctionnement, les équipes pourront décider de débattre d'une question, de la mettre à l'ordre du jour, d'émettre un avis... (voir le document sur le fonctionnement de l'instance).

Parmi les attributions des CSA on va retrouver pour l'essentiel celles des CT et des CHSCT à quelques différences près. Les compétences nouvelles ont trait aux lignes directrices de gestion et aux actions relatives en matière d'égalité professionnelle du fait des nouvelles obligations imposées aux administrations dont certaines auront des déclinaisons locales.

Précision importante : en l'absence de formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, le CSA dispose de ses attributions et prérogatives. Les FS sont compétentes à l'égard des personnels relevant du comité ainsi que des personnels mis à disposition et placés sous la responsabilité du chef de service par une entreprise ou une administration extérieure comme les personnels d'entretien, de maintenance, les salariés qui effectuent des travaux...

Cela signifie qu'en l'absence de Formation Spécialisée, le CSA sera compétent à l'égard de l'ensemble des personnels cités ci-dessus en matière de SSCT.

Pour faciliter la lecture du document nous avons distingué les attributions du CSA de celles de la formation spécialisée. Enfin pour tenir compte de la segmentation des attributions du CSA (consulté, informé, débat, examen) celles-ci ont été regroupées par grande thématique pour une meilleure lisibilité.

[Décret 2020-1427 du 20 novembre 2020](#) relatif aux Comités Sociaux d'Administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Sommaire

1. Les attributions du Comité Social d'Administration (CSA)	3
1.1. Fonctionnement et organisation des services	3
1.2. Lignes Directrices de Gestion (LDG)	3
1.3. Égalité professionnelle / discrimination	4
1.4. Formation	4
1.5. Protection sociale complémentaire	4
2. Les outils et attributions de la Formation Spécialisée en SSCT	4
2.1. Les possibilités d'intervention de la FS	4
2.1.1. Visiter des services articles 63, 48, 64	4
2.1.2. Procéder à une enquête après un accident articles 64, 49, 65	5
2.1.3. Demander une expertise articles 66, 51, 67	5
2.1.4. Exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent art. 67, 52, 68	5
2.1.5. Alerter en cas de risque pour l'environnement ou la santé publique, articles L 4133-1 à 4133-4 du code du travail, mais pas repris dans les décrets	5
2.1.6. Demander à entendre le chef d'un établissement voisin	5
2.1.7. Obtenir les documents établis pour les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement	6
2.2. Les sujets à examiner régulièrement et de façon systématique	6
2.3. Les rapports annuels à examiner	6
2.4. Les consultations obligatoires de la FS	6
2.5. Les registres obligatoires	7

1. Les attributions du Comité Social

1.1. Les attributions du CSA (articles 47 à 55)

1.1.1. Fonctionnement et organisation des services

Le CSA est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire relatif au fonctionnement et à l'organisation des services - article 48-1°
- Les arrêtés de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du [décret du 23 décembre 2019](#) - article 48 6°

Il est informé sur le bilan des mesures d'accompagnement de la restructuration - article 52. Lorsqu'un CSA ministériel, de réseau, ou spécial est consulté sur un projet de texte modifiant l'ensemble de l'organisation des services déconcentrés, cette consultation se substitue à la consultation des CSA de proximité compétents pour ces services - article 55 :

- 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° du présent article - article 48 8°
- Sur les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 - Article 48 9°

Le CSA peut examiner toutes questions générales relatives :

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 - article 51.

1.1.2. Lignes Directrices de Gestion (LDG)

Le CSA est consulté 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 au chapitre Ier du titre Ier du [décret du 29 novembre 2019](#).
- Sur les projets de textes relatifs aux règles statutaires et à l'échelonnement indiciaire - article 48 3°.

Il débat chaque année sur :

1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion.

2° Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines (article 49).

Il débat au moins une fois tous les 2 ans (article 50) sur les orientations générales relatives à :

- ⇒ L'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement.
- ⇒ L'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle.
- ⇒ La politique indemnitaire.

Le CSA peut examiner toutes questions générales (article 51 6°) relatives aux incidences sur la

gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

1.3. Égalité professionnelle / discrimination

Le CSA est consulté 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 du 4 mai 2020](#) - article 48 4^o.

Le CSA peut examiner toutes questions générales relatives aux politiques de lutte contre les discriminations - article 51.

La FS peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel et des violences sexistes et sexuelles - article 74 - et procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents notamment les femmes enceintes... article 73.

1.4. Formation

Le CSA est consulté sur le document d'orientation à moyen terme de la formation des agent-es et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du [décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007](#) relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie - article 48 5^o.

1.5. Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Le CSA est consulté sur la participation de l'Etat au financement de la protection sociale complémentaire - article 48 7^o.

2. Les outils et attributions de la Formation Spécialisée (articles 56 à 74)

Elle est compétente à l'égard des personnels relevant du CSA ainsi que des personnels mis à disposition et placés sous la responsabilité de l'autorité hiérarchique par une entreprise ou une administration extérieure comme les personnels d'entretien, de maintenance, les salariés qui effectuent des travaux (article 56, 42, 57). Avoir une compétence au-delà des seuls personnels payés par l'administration nécessite une vigilance supplémentaire des représentant-es. Cela implique une intervention possible en cas d'accident ou de participation à l'inspection commune préalable avant l'intervention d'une entreprise extérieure pour définir un plan de prévention [articles R 4511 à R 4514 du code du travail](#).

En s'appuyant principalement sur les articles 73 et 74, les membres des FS de proximité vont trouver toute leur légitimité d'intervention et d'action. En effet le rôle de la FS est :

- D'analyser les risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agent-es notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article [L.4161-1 du code du travail](#) (il s'agit des facteurs de pénibilité) - article 73.
- De contribuer en outre à la prévention des risques professionnels et susciter 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. La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agent-es dans les domaines de la santé et de la sécurité. Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre - article 74.

Pour travailler, la FS aura accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique et donc à la base de données sociales - article 72, 55 et 73.

2.1. Les possibilités d'intervention de la FS

2.1.1. Visiter des services (article 63, 48, 64)

C'est à la FS, au travers d'une délibération, de déterminer le périmètre du service concerné et

la composition de la délégation qui doit comprendre à minima le-la président·e ou sa-son représentant·e et les représentant·es du personnel. Les membres de la FS peuvent faire appel au médecin du travail, à l'assistant·e de prévention, à l'ISST.

Les FS des CSA peuvent réaliser ces visites sur les lieux de télétravail ; s'il s'agit du domicile d'un·e agent·e il faut son accord (par écrit) préalable.

Toute visite doit faire l'objet d'un rapport présenté à la FS. Echange sur constats, préconisations et suivi des suites.

2.1.2. Procéder à une enquête après un accident (article 64, 49, 65)

- En cas d'accident de service 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 en être évitées ;
- En cas d'accident de service 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.

Ne pas se laisser enfermer dans les textes pour décider d'une enquête.

Composition de la délégation d'enquête : le-la président·e ou sa-son représentant·e et au moins un·e représentant·e du personnel ; le-la médecin du travail, l'assistant·e ou conseiller·e de prévention, l'ISST, peuvent y être associés.

Dès lors que des visites de sites ou des enquêtes sont votées majoritairement elles s'imposent à l'administration.

Seule l'expertise reste conditionnée à un accord de l'administration.

2.1.3. Demander une expertise (articles 66, 51, 67)

- 1/ 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 ;
- 2/ 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.

Même si le vote est majoritaire, la décision appartient au-la président·e de la FS qui en cas de refus doit motiver sérieusement sa décision.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentant·es du personnel et le-la président·e de la FS sur le recours à l'expert·e certifié·e, les représentant·es de la FS peuvent demander la saisine de l'inspection du travail, si le recours préalable à l'ISST n'a pas permis de lever le désaccord.

La procédure prévue à l'article 68 est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'administration ou l'établissement.

Les délais pour réaliser l'expertise : 1 mois.

2.1.4. Exercer son droit d'alerte en cas de danger grave et imminent (articles 67, 52, 68).

2.1.5. Alerter en cas de risque pour l'environnement ou la santé publique (articles L4133-1 à 4133-4 du code du travail) mais pas repris dans les décrets.

2.1.6. Demander à entendre le-la chef·fe d'un établissement voisin dont l'activité serait source de nuisances pour les personnels relevant du CSA - article 65.

2.1.7. Obtenir les documents établis pour les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement dans les services comportant des installations soumises à autorisation car présentant de graves dangers ou inconvénients soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques (...) ou des stockages souterrains - article 62.

Comme il s'agit d'une disposition nouvelle très importante en termes de sécurité il faudra demander à l'administration d'établir, en lien avec l'ISST et l'ACFI, la liste des sites concernés.

Ces différents outils, qui sont des possibilités d'action, sont à utiliser par les militant·es dès lors que la situation le nécessite pour faire avancer les questions de Santé et de Sécurité au Travail.

Ce sont des moyens pour rendre visibles des problèmes, des dysfonctionnements dans les services, une dégradation des conditions de travail...

2.2. Les sujets à examiner régulièrement et de façon systématique

- Les registres santé et sécurité au travail.
- Les rapports de visites des médecins du travail, des ISST...
- Les déclarations d'accidents de service et de maladies professionnelles.
- Les rapports d'enquêtes.
- Les rapports de visites de services.
- Les rapports des vérifications obligatoires (conformité électrique des locaux de travail, extincteurs, appareils à pression...).
- Les comptes-rendus des exercices d'évacuation.
- Les refus motivés des directions aux propositions d'aménagement de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions faites par le médecin du travail - article 26 du décret 82-453 du 28 mai 1982.

Il faut trouver au sein des instances une méthode de travail qui permette l'examen de ces différents documents mais aussi d'assurer un suivi régulier des réponses apportées par les directions aux observations, préconisations, manquements à la réglementation, etc. La tenue de groupes de travail préparatoires aux réunions de l'instance peut être un moyen d'y consacrer le temps nécessaire et de réserver en instance uniquement les sujets qui nécessitent un débat. Mais cela nécessite un relevé écrit des décisions du GT pour informer l'ensemble des membres de l'instance.

2.3. Les rapports annuels à examiner

- Le rapport annuel du-de la ou des médecins du travail (article 58, 55, 59) et les fiches de risques professionnels actualisées chaque année (article 15-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982). Ces fiches sont présentées en même temps que le rapport du-de la médecin du travail et sont annexées au document unique (DU).
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (articles 71,72,54). Ce programme est élaboré à partir de l'analyse des risques professionnels issus du DU et d'informations contenues dans le rapport social unique (RSU).

La FS doit émettre un avis sur ce rapport. Elle peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

2.4. Les consultations obligatoires de la FS

- Sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de Santé, de Sécurité et de Conditions de Travail - articles 57, 44, 58.

- Sur les projets de texte relatifs à la SST, l'organisation du travail, au télétravail, enjeux liés à la déconnexion, outils de régulation des outils numériques, amélioration des conditions de travail et prescriptions légales - Articles 68, 53, 69.
- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment (...) sauf ceux qui s'intègrent dans un projet de réorganisation de service - voir 8° de l'article 48 et les articles 69, 53, 70.
- 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.

Il faudra préciser les notions de projets :

- 1/ D'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (en dehors de la réorganisation de service)
- 2/ Important d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

...puis définir la stratégie à mettre en œuvre, comment associer les personnels, le contenu de l'avis à rédiger, son vote, ses suites 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 – articles 70, 53, 71).

Régulièrement mais aussi en fonction du contexte, il pourrait, être fait le point, sur la politique de la direction en la matière : accessibilité des bâtiments, adaptation des postes de travail, accompagnement.

L'article 70 est plus large que l'article 50 puisqu'il s'adresse également aux agent-es victimes d'accidents de service et de maladies professionnelles.

A noter que l'article 50 prévoit par ailleurs un débat du CSA au moins tous les 2 ans sur la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap. Mais aussi sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail - article 71. Ce programme est élaboré à partir de l'analyse des risques professionnels issues du Document Unique (DU) et d'informations contenues dans le RSU.

La FS doit émettre un avis sur ce rapport. Elle peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Il faudra obtenir de la Fonction Publique un document type qui permette de préciser la nature des données qualitatives à y faire figurer. A noter que précédemment il existait un autre rapport annuel consacré au bilan.

En cas de licenciement du médecin du travail, la FS émet un avis. Si l'avis est défavorable la décision est prise par le ministre - article 11-1 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

S'agissant de consultations prévues par les textes il faudra dans tous les cas rédiger un avis motivé et le voter (se reporter à la partie rédaction des avis dans le document portant sur les règles de fonctionnement du CSA et de la FS). En effet il est important d'explicitier par écrit les insuffisances de ce qui est envisagé par la direction et de faire part de nos propositions pour améliorer la situation.

2.5. Les registres obligatoires

- 1- **Le registre santé et sécurité au travail** à destination des personnels et du public - article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982.
- 2- **Le registre spécial pour consigner l'alerte** d'un·e représentant·e de la formation

spécialisée en cas de danger grave et imminent - article 61.

- 3- **Le registre spécial de consignation des alertes** en matière de santé publique et d'environnement - articles D 4133-1 à D 4133-3 du code du travail.
- 4- **Le registre public d'accessibilité** pour les établissements recevant du public et les installations ouvertes au public L'objet de ce registre est d'informer le public sur les moyens mis en œuvre pour faciliter l'accès au bâtiment et aux prestations fournies par l'exploitant. Le registre est consultable sur place au principal point d'accueil du bâtiment éventuellement sous forme dématérialisée. A titre alternatif, il est mis en ligne sur un site internet - [décret n°2017-431 du 28 mars 2017](#) et [arrêté du 19 avril 2017](#) sur le registre.