

Objectifs généraux :

Susciter l'émergence d'une culture de dialogue social plus stratégique, plus cohérente et plus efficace, en interrogeant les attributions et la cartographie du nouveau modèle d'instance de représentation des agents dans les trois versants de la fonction publique sur les questions collectives, pour répondre aux impératifs suivants :

- **Développer une vision intégrée et transversale des politiques de ressources humaines et d'organisation du travail, en créant une nouvelle instance unique en matière de questions collectives**, le comité social d'administration (CSA) pour la fonction publique de l'Etat, le comité social territorial (CST) pour la fonction publique territoriale et le comité social d'établissement (CSE) pour la fonction publique hospitalière ;
- **Maintenir le niveau de professionnalisation des représentants du personnel** sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail, en créant au sein du CSA une formation spécialisée compétente sur ces questions ;
- **Renforcer la concertation sur les grandes orientations** en matière de ressources humaines.

Objectifs du groupe de travail n° 1 :

La mise en œuvre des nouveaux comités sociaux prévus par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique sera opérée par trois projets de décrets en Conseil d'Etat discutés, compte tenu des enjeux et spécificités, au sein de chacun des versants et donnant lieu à consultation de chacun des trois conseils supérieurs.

Cependant, dès lors que les trois projets de décrets soulèvent un grand nombre de problématiques communes, le présent groupe de travail, centré sur le CSA dans les administrations de l'Etat, est réuni en format « 3 fonctions publiques ».

La première réunion de ce groupe de travail a vocation à présenter les principales orientations de l'avant-projet de décret pour la fonction publique de l'Etat, pris en application des articles 15 et 15 bis de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat. Ce-dernier vous sera remis à l'occasion du deuxième groupe de travail.

La présente fiche précise les grands principes en matière de catégories, de niveaux et de cartographie des CSA, de composition, d'élections, d'attributions et de fonctionnement.

Principales orientations pour les comités sociaux d'administration :

1/ Dans l'ensemble, les niveaux auxquels seront mis en place les comités sociaux d'administration correspondent l'équilibre existant pour les comités techniques.

- **Les CSA seraient mis en place aux niveaux ministériel, d'administration centrale, de réseaux, d'EP, de SCN, d'AAI, de réseau, de services déconcentrés et spéciaux, ce qui n'empêche pas des regroupements.**
- **Le CSA est structuré en une assemblée plénière et une formation spécialisée** : pour une plus grande lisibilité et sur le modèle des instances supérieures, lorsqu'une formation spécialisée est instituée au sein du CSA, il est proposé d'introduire dans l'avant-projet de décret la notion d'assemblée plénière. Le terme de CSA regroupe ainsi à la fois l'assemblée plénière et le cas échéant, la formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail ;

- **La cartographie des CSA par ministère sera rendue plus transparente** avec la publication tous les 4 ans d'un arrêté-cadre ministériel permettant de recenser tous les CSA (assemblée plénière et formations spécialisées) d'un département ministériel afin d'améliorer la lisibilité du nombre et de la cartographie des CSA, notamment en vue du renouvellement général des instances ;
- **Il est instauré au sein des CSA une formation spécialisée** en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail avec :
 - **une formation spécialisée obligatoire dans les structures relevant de la FPE comptant un effectif minimal à définir** et, lorsqu'un risque professionnel particulier le justifie, dans les structures de moindre effectif ;
 - **en complément du CSA, deux types de formation spécialisée de proximité prévus par la loi**, lorsqu'un risque professionnel particulier le justifie, qui concerne soit un site spécifique, en cas d'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles (cité administrative, par ex. pour des questions d'amiante), soit une partie des services administratifs (utilisant par ex. des produits dangereux). Ces formations spécifiques (formations spécialisées de site ou de service qui remplacent les CHSCT spéciaux actuels) sont rattachées à un CSA ;

2/ Une composition, dont les paramètres en termes de nombre de membres (« barème ») restent à définir, visant à distinguer entre des CSA de niveau national (CSA ministériels, CSA d'administration centrale et CSA de réseau) et les autres CSA

- **Il est proposé de distinguer entre :**
 - **les CSA au niveau national**, qui exercent un rôle de pilotage ou de coordination ;
 - **et les autres CSA, pour lesquels il est proposé d'adapter le nombre de représentants du personnel, selon un barème à définir, à l'importance de leurs effectifs** : la représentation du personnel est assurée à due proportion des effectifs. Ce même principe de barème en fonction des effectifs s'appliquerait pour les formations spécialisées de site ou de service rattachées aux CSA ;
- **Une clef de répartition, restant encore à définir, serait appliquée de façon homogène aux différents niveaux**, entre le nombre de représentants du personnel au sein de la formation spécialisée et celui des représentants du personnel au sein de l'assemblée plénière. Pour mémoire, la loi a prévu l'élection des titulaires et suppléants de l'assemblée plénière, ainsi que le fait que les titulaires de la formation spécialisée soit choisis parmi les membres de l'assemblée plénière. Au-delà, les OS disposant de sièges désignent librement les suppléants de la formation spécialisée.
- **La mesure 1.3 du plan sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** visant à assurer le remplacement des représentants du personnel en congé de maternité ou d'adoption pendant leur absence tout en conservant leur mandat est traduite dans une disposition du projet de décret ;

3/ Une clarification des compétences pour faciliter le fonctionnement quotidien des CSA, identifier rapidement les consultations préalables obligatoires et favoriser les débats stratégiques sur la politique RH de l'employeur

- **Les attributions des CSA sont clarifiées en fonction de la nature des sujets et de leurs enjeux.**

Pour l'assemblée plénière, il est choisi, contrairement à la liste des domaines de compétence du comité technique (article 34 du décret du 15 février 2011), de mieux distinguer les consultations obligatoires sur les projets de textes ou équivalents, les sujets stratégiques sur lesquels un débat obligatoire doit intervenir selon une périodicité à définir, et les autres sujets qui peuvent être débattus en instance.

Ainsi, les consultations obligatoires de l'assemblée plénière portent sur :

- les orientations de politiques RH, pour lesquelles un débat est prévu selon une périodicité à définir dans les domaines suivants :
 - anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
 - plan d'adaptation et de développement des compétences et d'accompagnement des projets d'évaluation professionnelle ;
 - politique des rémunérations ;
 - politique d'insertion professionnelle, de maintien dans l'emploi et de parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
 - politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail ;
- les projets de textes, de lignes directrices de gestion et les plans d'action :
 - projets de textes réglementaires relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services
 - projets de textes relatifs aux statuts particuliers ;
 - projets de lignes directrices de gestion ;
 - projets de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle ; plans ministériels de formation professionnelle tout au long de la vie ;
 - projets de textes relatifs à la réorganisation de service (arrêtés de restructuration).

En outre, l'assemblée plénière examine toute question spécifique concernant, par exemple les politiques de lutte contre les discriminations ; d'encadrement supérieur ...

Ils sont enfin informés sur les bilans des LDG, rapports dont le RSU et les bases de données sociales.

- **Un débat sur l'agenda social est introduit au moins une fois par an** : afin de renforcer le dialogue social, les CSA débattent, sans produire d'avis, de l'agenda social du CSA. Cette disposition garantit aux organisations syndicales d'être associées à l'élaboration de l'agenda social ;
- **Les prérogatives** que sont l'expertise, l'analyse des risques professionnels, la contribution à la prévention des risques, les visites de site, les enquêtes en cas d'accidents de travail, le droit d'alerte, la procédure de danger grave et imminent, *etc.*, sont maintenues et le cas échéant clarifiées, pour les compétences qui relèvent spécifiquement de la formation spécialisée instituée au sein du CSA.

4/ Une articulation entre l'assemblée plénière et la formation spécialisée pour définir des blocs de compétences respectifs plus homogènes

- **Les compétences entre l'assemblée plénière et la formation spécialisée sont définies et articulées afin d'accroître la culture commune entre les deux** : les débats stratégiques se déroulent au sein de l'assemblée plénière ; la formation spécialisée garde ses attributions spécifiques et de mise en œuvre opérationnelle en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (visites, enquêtes, expertise, *etc.*), l'inspecteur santé, sécurité et conditions de travail et le médecin du travail pouvant être entendus sur un point à l'ordre du jour sur demande du président du CSA ;
- **Le principe de subsidiarité permet de mieux définir la répartition des consultations, des examens et des débats entre l'assemblée plénière et la formation spécialisée du CSA** : lorsque l'assemblée plénière est consultée, la formation spécialisée ne l'est pas, notamment en cas de réorganisation de service ;
- **Lorsque l'importance du sujet le requiert, l'assemblée plénière peut, à l'initiative de son président, exercer un pouvoir d'évocation** sur les matières de santé, sécurité et conditions de travail ; l'avis de l'assemblée plénière se substitue alors à celui de la formation spécialisée

instituée au sein du CSA.

5/ Un régime applicable en matière d'élections, à droit constant, qui encourage toutefois le développement du vote électronique

- **La généralisation du vote électronique est envisagée en 2022.** Des enseignements partagés avec les ministères et les organisations syndicales des élections professionnelles du 6 décembre 2018, il ressort que le régime applicable en matière d'élections ne nécessite pas de modifications substantielles.

Compte tenu de l'avancée des ministères dans le développement du vote électronique, d'une position qui semble plutôt favorable sur cette pratique et à la lumière du contexte actuel lié à la crise sanitaire, il est proposé d'encourager le vote électronique généralisé en 2022 sous réserve d'aménager le décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif au vote électronique pour maintenir le vote à l'urne dans certains cas (établissements publics).

6/ Une clarification de certaines modalités de fonctionnement communes à l'assemblée plénière et à la formation spécialisée du CSA, pour fluidifier l'organisation du CSA au quotidien

- **Les modalités de réunion à distance**, actuellement mises en place pour la période de l'état d'urgence sanitaire, seront généralisées : les trois modalités de réunion à distance sont prévues et précisées (audio ou visioconférence et à défaut de l'une d'entre elles, procédure écrite dématérialisée pour les consultations préalables obligatoires) ;
- **Sur les délais, Il est proposé :**
 - d'inscrire et d'harmoniser, dans le projet de décret, **le délai de convocation à 15 jours**, réduit à 8 jours en cas d'urgence (actuellement précisé au niveau du règlement intérieur) ;
 - de fixer un **délai maximal** pour consulter la formation spécialisée lorsque cette consultation est requise, ainsi qu'un délai maximal en cas de recours à une expertise ;
- **Les modalités de constatation du vote unanime défavorable, pour les seules consultations organisées au sein de l'assemblée plénière sont précisées :** désormais, les absents au moment du vote sont décomptés comme abstentionnistes.

Rappel de l'agenda social sur le décret CSA :

- 1^{er} GT le 5 juin ;
- 2^e GT le 15 juin ;
- 3^e GT le 24 juin ;
- CSFPE le 16 juillet.