

LES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION (CSA)

De quoi s'agit-il ?

[La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique \(article 4\)](#) a créé une nouvelle instance, dénommée comité social d'administration (CSA). Cette instance est née de la fusion des actuels comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que, au-delà d'un certain seuil d'effectifs, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, au sein de cette même instance.

Qui est concerné ?

L'ensemble des agents publics (qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, apprentis) des administrations et des établissements publics administratifs de l'État.

À partir de quand ?

Les dispositions relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des CSA entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la Fonction publique (prévu, pour mémoire, le 8 décembre 2022), tandis que celles relatives à leurs compétences et à leur fonctionnement entreront en vigueur au 1^{er} janvier 2023, une fois ces CSA constitués.

Depuis le 22 novembre 2020 et ce, jusqu'au prochain renouvellement général des instances dans la Fonction publique, les comités techniques sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service. Les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Comment sont-ils organisés ?

Des CSA sont créés à différents échelons, avec des adaptations possibles (CSA communs) pour chacun d'entre eux.

Ainsi, il existe des CSA ministériels (pour un département ministériel ; [article 2](#), des CSA centraux (pour une administration centrale ; [article 3](#), des CSA de réseau (pour les services centraux, les services déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant d'une direction ; [article 4](#), des CSA de services déconcentrés [I de l'article 5](#), des CSA de direction départementale interministérielle [II de l'article 5](#), des CSA d'établissement public [article 6](#), des CSA d'autorité administrative indépendante [article 7](#), des CSA spéciaux [article 8](#).

Par ailleurs, au-delà d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée, au sein du CSA. En dessous de ce seuil, la création de cette formation spécialisée devra être justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers.

Deux autres formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pourront être mises en place, en dehors du CSA. Mais celles-ci seront rattachées au CSA, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie sur certains sites (formation spécialisée de site) ou dans certains services (formation spécialisée de services).

Ces formations spécialisées peuvent être créées sur proposition de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du CSA.

Quelle est sa composition ?

Le CSA comprend, outre son président, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel.

Le nombre de représentants du personnel titulaires est égal à 15 pour le CSA ministériel et à 11 pour le CSA central et pour le CSA de réseau.

Le nombre des représentants du personnel titulaires d'un CSA de services déconcentrés est compris entre 5 et 10 en fonction des effectifs des services.

Pour les autres CSA, le nombre des représentants du personnel titulaires est égal à 10 au plus.

Le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

S'agissant de l'éventuelle formation spécialisée, le nombre de représentants du personnel est égal au nombre de représentants du CSA.

Pour la formation spécialisée de site et la formation spécialisée de service, le nombre des représentants du personnel est compris entre 5 et 10 en fonction des effectifs des services. Dans chaque formation spécialisée, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Comment sont élus ou désignés les représentants du personnel ?

Les représentants du personnel titulaires et suppléants des CSA ministériels sont élus au scrutin de liste. Les représentants du personnel titulaires et suppléants des autres CSA sont élus au scrutin de liste ou, lorsque les effectifs au sein du ou des services pour lesquels le CSA est institué sont inférieurs ou égaux à 50 agents, au scrutin de sigle. Ils sont élus pour 4 ans.

Chaque organisation syndicale siégeant au CSA désigne, au sein de la formation spécialisée du CSA, un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce CSA, parmi ses titulaires et suppléants. Il est important de noter que -pour la ou les formations spécialisées- les organisations syndicales désignent librement les représentants suppléants, qui peuvent être choisis en dehors des élus du CSA.

Quelles sont les compétences du CSA ?

Le CSA est consulté sur :

- Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les projets de lignes directrices de gestion (*voir la fiche qui leur est consacrée*) 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 ;
- 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 (*voir la fiche qui lui est consacrée*) ;
- Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- Les projets d'arrêté de restructuration ;
- La participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
- 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 ;
- Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Les CSA connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

Quelles sont les compétences de la formation spécialisée ?

- 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 ;
- Sur les projets de texte, 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 ;
- Sur les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification de l'organisation et 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 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 ;
- 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.

À noter que tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents, lors de l'exercice de leurs fonctions, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial.

Comment s'articulent les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail entre le CSA et les formations spécialisées ?

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSA, ce dernier met en œuvre les compétences de la formation spécialisée.

Le CSA est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée à l'exception des projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail.

Le président du CSA peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du CSA un projet de texte ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée instituée en son sein qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du CSA se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Les formations spécialisées de site et de service sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site ou du service pour lequel elles sont créées.

Comment fonctionnent les CSA et les formations spécialisées ?

Les représentants du personnel bénéficient d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

Ils bénéficient aussi d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

Chaque CSA se réunit au moins 2 fois par an, sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum de 2 mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée du CSA 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 CSA tient en outre au moins une réunion portant sur les questions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les formations spécialisées se réunissent au moins une fois par an.

L'acte portant convocation du CSA fixe l'ordre du jour de la séance. Les questions entrant dans la compétence du CSA dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrites à cet ordre du jour. Les points soumis au vote sont spécifiés dans l'ordre du jour.

Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent. Lorsqu'un projet recueille un vote unanime défavorable du CSA, le projet fait l'objet d'un réexamen et une nouvelle délibération est organisée. Les séances des CSA ne sont pas publiques.

Toutes facilités doivent être données aux membres des CSA et des formations spécialisées pour exercer leurs fonctions.

Enfin, les projets élaborés et les avis émis par les CSA sont portés par l'administration à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés dans un délai d'un mois, par tout moyen approprié.

À noter qu'une circulaire de la DGAFP est appelée à paraître prochainement afin de préciser le rôle des CSA et leur fonctionnement.

Textes en vigueur :

CGFP : Articles [L251-1](#), [L251-2 à L251-4](#), [L252-1 à L252-7](#), [L253-1 à L253-4](#), [L254-1](#) ;

Décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.