

SYNDICALEMENT VÔTRE
LES **CAHIERS** DE
LA FSU TERRITORIALE

CAHIER
NUMÉRO 59

**COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX
(CST)
ET
FORMATION SPÉCIALISÉE
(F3SCT)**

FÉVRIER
2026





CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

Références

CST :

- Code général de la fonction publique
- Code général des collectivités territoriales
- Loi n°2004-626 du 30 juin 2004
- Décrets : n°91-298 du 20 mars 1991
n°2000-815 du 25 août 2000
n°2001-623 du 12 juil. 2001
n°2004-878 du 26 août 2004
n°2006-780 du 3 juil. 2006
n°2009-1594 du 18 déc. 2009
n°2014-1526 du 16 déc. 2014
n° 2016-151 du 11 fév. 2016
n°2017-1471 du 12 oct. 2017
n°2019-1265 du 29 nov. 2019
n°2023-1006 du 31 oct. 2023
- CAA Nantes 4 janv. 2019 n°17NT02468
- Circulaire ministérielle. min. du 26 mars 2018
- quest. écr. S n°02589 du 12 déc. 2024

FSSSCT :

- Code Général de la Fonction Publique
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019
- Décret n°85-603 du 10 juin 1985
- CE 20 déc. 2017 n°410381
- Code du travail : art. L. 4161-1
art. R. 2312-24
art. R. 2315-51
art. R. 2315-52
- Circulaire ministérielle du 12 octobre 2012
- CAA Paris 7 avr. 2016 n°14PA02307



LES COMITÉS SOCIAUX TERRITORIAUX

CST
&
F3SCT

Le comité social territorial (CST) est une instance consultative, composée de représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics d'une part, et de représentants des agents publics d'autre part. Son champ de compétence est limité à des questions d'ordre collectif. Cette instance est issue de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

LA CREATION DES COMITES SOCIAUX TERRITORIAUX

MISE EN PLACE D'UN CST

Un CST est obligatoirement créé (*art. L. 251-5 code général de la fonction publique*) :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents ;
- dans chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents ; on signalera que les agents employés par les centres de gestion relèvent des CST créés dans ces centres.

Un CST est mis en place en cas de franchissement du seuil de 50 agents au cours de la période de 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général (cf point 3 ci-dessous). L'effectif retenu pour déterminer ce franchissement est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

MISE EN PLACE D'UN CST COMMUN

Un CST commun peut être mis en place, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents, par délibérations concordantes des organes délibérants de chaque collectivité et établissement concerné :

- soit par une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés ;
- soit par un EPCI et l'ensemble ou une partie des communes membres ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés.

LES CONSÉQUENCES DE LA VARIATION DES EFFECTIFS

EN CAS DE FRANCHISSEMENT DU SEUIL DE 50 AGENTS :

Lorsque le franchissement de ce seuil intervient au cours de la période de 2 ans et 9 mois suivant le renouvellement général, un CST est mis en place.

L'effectif retenu pour déterminer ce franchissement est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année. L'autorité territoriale informe le centre de gestion, avant le 15 janvier, de l'effectif des agents (*art. R. 211-12 code général de la fonction publique*).

Lorsque le franchissement intervient au-delà de la période de 2 ans et 9 mois précitée, l'élection, et donc la mise en place du CST, intervient lors du renouvellement général.

LORSQUE L'EFFECTIF DEVIENT INFÉRIEUR À 50 AGENTS :

Le CST reste en place jusqu'au prochain renouvellement général, sauf dans deux cas particuliers, dans lesquels l'organe délibérant peut dissoudre le CST après consultation des organisations syndicales qui y siègent :

- si l'effectif tombe sous le seuil de 30 agents ;
- si, après application des procédures de désignation de nouveaux représentants liées à la vacance de sièges, le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à 3.

Si la collectivité ou l'établissement public dont le CST est dissous est affilié à un centre de gestion, le CST placé auprès de ce centre devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.





CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

LA POSSIBILITÉ DE CRÉER DES CST AU NIVEAU DES SERVICES

En plus du CST « général », une collectivité ou un établissement peut, par délibération, décider d'instituer un CST « local » dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

LA FUSION DE COLLECTIVITÉS OU D'ÉTABLISSEMENTS

En cas de fusion de collectivités ou d'établissements, il est procédé à de nouvelles élections, au plus tard à l'issue d'un délai d'un an à compter de la création de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public issu de la fusion, sauf si des élections générales sont organisées dans ce délai pour la désignation des représentants du personnel aux instances consultatives de la nouvelle collectivité territoriale ou du nouvel établissement public (*art. L. 281-1 code général de la fonction publique*).

Par dérogation, il n'est pas procédé à ces élections lorsque l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- la fusion ne concerne que des collectivités territoriales et établissements publics dont les CST sont placés auprès du même centre de gestion ;
- le CST de la collectivité ou de l'établissement public issu de cette fusion dépend du même centre de gestion.

Dans l'attente des élections anticipées :

- le CST compétent pour la nouvelle collectivité ou le nouvel établissement public est composé du CST des collectivités territoriales et anciens établissements publics existant à la date de la fusion ; il siège en formation commune ;
- à défaut d'un CST rattaché à une des collectivités territoriales ou un des établissements publics fusionnés, celui du centre de gestion demeure compétent pour la collectivité territoriale ou l'établissement public issu de la fusion ;
- les droits syndicaux constatés à la date de la fusion sont maintenus.

LA COMPOSITION DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Les CST comprennent (*art. L. 252-8 code général de la fonction publique*) :

- des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ;
- des représentants du personnel.

Le CST comprend des membres titulaires et des membres suppléants en nombre égal. Les représentants des collectivités et établissements publics ne peuvent pas être plus nombreux que les représentants du personnel au sein du CST. Si le nombre de membres du collège des représentants des collectivités et établissements publics est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du CST peut compléter le collège par un ou plusieurs membres désignés parmi ceux de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

Les CST sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local (*art. L. 254-2 code général de la fonction publique*). Lorsque le CST est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale qui préside ce comité est le président du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant.

LES MEMBRES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Le nombre des représentants du personnel est déterminé par l'organe délibérant, dans une limite qui dépend de l'effectif des agents relevant du CST (*art. R. 252-34 code général de la fonction publique et art. R. 252-36 code général de la fonction publique*) :

Effectif des agents relevant du CSP: Nombre de représentants titulaires du personnel:

- ▲ entre 50 et 199 ➔ de 3 à 5 représentants
- ▲ entre 200 et 999 ➔ de 4 à 6 représentants
- ▲ entre 1 000 et 1 999 ➔ de 5 à 8 représentants
- ▲ 2 000 et plus ➔ de 7 à 15 représentants



Ce nombre est fixé pour la durée du mandat du comité au moment de la création du comité et actualisé avant chaque élection. Pour déterminer la composition du CST, l'effectif retenu est apprécié au 1^{er} janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. L'effectif est déterminé au plus tard six mois avant la date du scrutin. Pour le calcul de l'effectif, sont pris en compte dans le périmètre pour lequel le CST est institué, les agents qui ont la qualité d'électeur au comité.

Afin de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et sociales, les listes de candidats aux élections professionnelles doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes représentés au sein de l'instance concernée, au vu de la situation des effectifs au 1^{er} janvier de l'année de l'élection (*art. L. 211-4 code général de la fonction publique*). Cette part est déterminée au plus tard six mois avant la date du scrutin (*art. R. 252-35 code général de la fonction publique, circ. min. du 26 mars 2018*).

Le nombre précis de représentants du personnel est fixé, au moins six mois avant la date du scrutin, dix semaines avant en cas d'élection intervenant hors du renouvellement général, par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le CST et le ou les CST de services ou groupes de services de 50 agents au moins. L'organe délibérant doit au préalable avoir consulté les organisations syndicales représentées au comité ou, à défaut, les syndicats ou sections syndicales qui ont transmis à l'autorité territoriale leur statut et la liste de leurs responsables.

La délibération ainsi que la part respective de femmes et d'hommes composant les effectifs pris en compte sont immédiatement communiquées aux organisations syndicales.

À noter : le nombre d'agents pris en compte afin de déterminer le nombre de représentants du personnel est celui des effectifs constatés sans tenir compte de la quotité de travail, donc non converti en équivalents temps plein. La marge d'appréciation laissée à la collectivité pour déterminer le nombre de représentants permet de tenir compte des spécificités locales liées aux quotités de travail des agents (ex : pour une collectivité de 50 à 200 agents, ce nombre peut varier de 3 à 5) (*quest. écr. S n°02589 du 12 déc. 2024*).

LES MEMBRES REPRÉSENTANTS DES COLLECTIVITÉS ET ÉTABLISSEMENTS

COMPOSITION DU COLLÈGE

Le collège des représentants des collectivités et établissements publics est constitué (*art. R. 252-32 code général de la fonction publique*) :

- des membres représentant les collectivités ou établissements publics ;
- du président du CST.

Lorsque le CST est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale qui préside ce comité est le président du centre de gestion ou, à défaut, son représentant désigné parmi les membres de l'organe délibérant (*art. R. 254-7 code général de la fonction publique*).

Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du comité. Dans le cas où ce nombre est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du CST peut compléter le collège par un ou plusieurs membres désignés parmi ceux de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

À noter : l'exigence du paritarisme numérique entre le collège employeur et le collège des représentants du personnel a été supprimée par la loi n°2010-751 du 5 juillet 2012 sur la rénovation du dialogue social. Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement public peut être inférieur à celui des représentants du personnel, mais l'assemblée délibérante a la possibilité de maintenir le paritarisme entre les deux collèges (*circ. DGCL du 27 mai 2022*).

DÉSIGNATION DES MEMBRES

Dans les CST placés auprès des centres de gestion

Les membres représentant les collectivités et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi :

- les élus issus des collectivités et des établissements employant moins de 50 agents affiliés au centre de gestion, après avis des membres du conseil d'administration issus de ces collectivités et établissements ;
- les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du centre de gestion.

Dans les CST placés auprès des collectivités et établissements autres que les centres de gestion

Le ou les membres représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité ayant pouvoir de nomination :

- parmi les membres de l'organe délibérant ;
- ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement.

DURÉE DU MANDAT

Le mandat des représentants du personnel, qui est renouvelable, dure 4 ans.

Le mandat des représentants des collectivités et établissements, qui est renouvelable, prend fin :

- en même temps que leur mandat ou fonction ;
- ou au renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant.

La durée du mandat est réduite ou prorogée, si besoin est, pour coïncider avec la date des élections pour le renouvellement général des CST (*art. R. 211-8 code général de la fonction publique*).

CAS PARTICULIERS :

- en cas de création ou de renouvellement d'un CST entre deux renouvellements généraux, les représentants du personnel sont élus ou désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général ;
- lorsque l'élection n'a pu être organisée à la date prévue en raison d'un cas de force majeure, ou en cas d'annulation contentieuse des élections initiales, le mandat des représentants du personnel issus de ces élections prend fin lors du prochain renouvellement général (*art. R. 211-16 code général de la fonction publique*).

VACANCE D'UN SIÈGE ET REMPLACEMENT DU MEMBRE

REPRÉSENTANTS DE LA COLLECTIVITÉ OU DE L'ÉTABLISSEMENT :

Les collectivités et établissements peuvent à tout moment procéder, pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants (*art. R. 252-57 code général de la fonction publique*).

Le remplacement de ces membres, lorsqu'ils sont agents, est par ailleurs obligatoire :

- lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ;
- lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du CST.

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un titulaire ou d'un suppléant, un nouveau représentant est désigné pour la durée du mandat en cours.

REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL :

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel :

- qui démissionne de son mandat ;
- qui ne remplit plus les conditions pour être électeur au CST dans lequel il siège ;
- qui ne remplit plus les conditions pour être éligible au CST.

Le remplacement a lieu dans les conditions suivantes :

- en cas de vacance du siège d'un titulaire, ce siège est attribué à un suppléant de la même liste ;
- en cas de vacance du siège d'un suppléant, ce siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Nouveau ! Si l'organisation syndicale ne peut pas pourvoir, dans les conditions exposées ci-dessus, aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents éligibles relevant du périmètre du CST. **A défaut, il est procédé à un tirage au sort parmi les agents relevant du périmètre du CST éligibles au moment de la désignation** (*art. R. 252-54 code général de la fonction publique*).

Par ailleurs, un représentant du personnel qui bénéficie d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption est remplacé temporairement par une personne désignée selon les modalités ci-dessus (*art. R. 254-19 code général de la fonction publique*).

LES COMPETENCES DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Le CST connaît des questions relatives (*art. L. 253-5 code général de la fonction publique*) :

- à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ;
- à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;

- aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels et leur mise en œuvre qui fait l'objet d'un bilan ;
- aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- 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 ;
- aux autres questions prévues par décret en Conseil d'Etat.

Le CST de services ou de groupe de services est compétent pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels il a été créé. Le CST peut se saisir de toute question relevant de la compétence du CST de service ou de groupe de services. Le CST commun est seul compétent pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels il est créé. En matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, le CST est compétent pour mettre en œuvre les attributions des formations spécialisées lorsque ces dernières n'ont pas été instituées.

En outre, à défaut de formation spécialisée, le CST est réuni à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves (*art. L. 254-3 code général de la fonction publique*).

Selon les questions concernées, le CST est consulté soit pour avis, soit pour débat.

LA CONSULTATION DU CST POUR AVIS

Le CST est consulté sur les questions suivantes (*art. R. 253-7 code général de la fonction publique*) :

► Les projets de décision relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services.

Dans ce cadre, le CST doit notamment être consulté :

- avant une restructuration des services, pouvant donner lieu au bénéfice d'une indemnité de départ volontaire (*art. 2 décr. n°2009-1594 du 18 déc. 2009*) ;
- avant que l'organe délibérant, dans le cadre de l'organisation du service, ne définit des sujétions plus particulières, des responsabilités spécifiques, des actions liées à la politique de la ville ouvrant droit, pour les agents attributaires d'une NBI au titre de l'exercice de fonctions dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville, à une majoration du nombre de points d'indice (*art. 2 décr. n°2006-780 du 3 juil. 2006*) ;
- en cas de modification de l'organigramme ;
- en cas de modification des attributions d'un service ;
- en cas de transfert d'un service d'une commune vers un EPCI.

► Les projets d'aménagement important 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 ci-dessus.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est chargée d'exercer ces attributions, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CST au titre de sa compétence en matière d'organisation, de fonctionnement des services et d'évolutions des administrations.

► Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Le CST consulté sur le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dont l'élaboration et la mise en œuvre sont obligatoires dans les collectivités territoriales et EPCI de plus de 20 000 habitants.

- Les projets de décision relatifs au recours au vote électronique pour l'élection des représentants du personnel dans les instances de dialogue social.
- Les projets de décision relatifs aux modalités d'utilisation des technologies numériques par les organisations syndicales.
- Les projets de décision relatifs à la majoration du contingent annuel d'autorisations d'absences des représentants du personnel.
- Le projet de rapport social unique.

Le CST est consulté pour avis sur le rapport social unique (*art. L. 231-4 code général de la fonction publique et art. R. 231-7 code général de la fonction publique*).

CST
&
F3SCT

LA FSU TERRITORIALE



CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

► Les projets de lignes directrices de gestion.

Le CST est consulté sur les projets de 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 (*décr. n°2019-1265 du 29 nov. 2019*) ;
- relatives à la promotion interne pour les centres de gestion (*L. 413-6CGFP*).

La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le CST.

► Les projets de décision relatifs à la gestion des dossiers individuels sur support électronique (*art. R. 137-3 code général de la fonction publique*).

► Les projets de décision relatifs à la fixation des critères d'appréciation de la valeur professionnelle.

Ces critères portent notamment sur (*art. 4 décr. n°2014-1526 du 16 déc. 2014*) :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

► Les projets de décision relatifs au taux d'avancement de grade.

► Le projet de plan de formation (*art. L. 423-3 code général de la fonction publique*).

► Les projets de suppression d'emploi (*art. L. 542-2 code général de la fonction publique*).

► Le projet de création d'un centre interdépartemental de gestion pour des départements limitrophes (*art. L. 452-8 code général de la fonction publique*).

► Les projets relatifs à l'organisation et au fonctionnement du service qui donnent lieu à l'accueil de salariés de droit privé mis à disposition (*art. R. 334-1 code général de la fonction publique*).

► Les projets de décision relatifs au temps de travail et au compte épargne-temps.

Le CST doit être consulté dans tous les cas de mise en place de dispositions locales spécifiques en matière de durée du travail, telles qu'elles sont rendues possibles, principalement, par les décrets n°2000-815 du 25 août 2000 et n°2001-623 du 12 juil. 2001.

Son champ de compétence couvre les points suivants : réduction de la durée annuelle du travail sous le seuil de 1 607 heures en raison de sujétions particulières, dérogations au plafond des heures supplémentaires, mise en place de cycles de travail et d'horaires variables, instauration d'obligations liées au travail, de périodes d'astreinte, définition d'un régime de travail spécifique pour les personnels chargés de fonctions d'encadrement ou de conception, durée du travail des sapeurs-pompiers professionnels.

Il doit par ailleurs être immédiatement informé de toute dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail ainsi qu'au repos minimal. Il est également consulté :

- sur les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits (*art. 10 décr. n°2004-878 du 26 août 2004*) ;
- sur le régime des congés, les horaires d'ouverture au public, les modalités d'exercice des fonctions à temps partiel...

► Les projets de décision relatifs à la fixation de la journée de solidarité (*art. 6 loi n°2004-626 du 30 juin 2004 et art. L. 621-11 code général de la fonction publique*).

► Les projets d'orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire et les critères de répartition y afférents.

► Les projets de décision relatifs à l'institution d'une prime d'intéressement tenant compte de la performance des services (*art. L. 714-7 code général de la fonction publique*).

► Les projets d'orientations stratégiques en matière d'action sociale et d'aides à la protection sociale complémentaire.

► Les projets de mesures permettant de faire cesser les manquements allégués dans le cadre de l'engagement d'une action de groupe (*art. R. 130-2 code général de la fonction publique*).

► Les autres questions pour lesquelles la consultation du CST est prévue par des dispositions législatives et réglementaires.

Le CST est ainsi notamment consulté :

- avant que l'assemblée délibérante ne fixe les règles relatives aux modalités d'organisation du télétravail dans la collectivité ou l'établissement (*art. 7 décr. n°2016-151 du 11 fév. 2016*) ;
- en cas de restitution d'une compétence d'un EPCI à une commune membre, sur la convention de répartition des fonctionnaires transférés par les communes ou



recrutés par l'EPCI et chargés, pour la totalité de leurs fonctions, de la mise en œuvre de la compétence restituée (*art. L. 5211-4-1 code général des collectivités territoriales, IV bis*) ;

- avant l'adoption, par l'organe délibérant, d'une délibération instituant la prime pouvoir d'achat exceptionnelle (*art. 1^{er} décr. n°2023-1006 du 31 oct. 2023*) ;
- avant l'adoption, par l'organe délibérant, d'une délibération demandant la création d'une commune nouvelle (*CAA Nantes 4 janv. 2019 n°17NT02468*).



**CST
&
F3SCT**

LA FSU TERRITORIALE

LES DÉBATS ANNUELS DEVANT LE CST

Le CST débat chaque année sur (*art. R. 253-9 code général de la fonction publique*) :

- des évaluations relatives à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- des questions relatives à dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthode de travail des services et à leurs incidences sur les agents ;
- des enjeux et politiques en matière d'égalité professionnelle et de prévention des discriminations ;
- de l'évolution des politiques des ressources humaines, sur la base du rapport social unique ;
- du bilan annuel des recrutements effectués au titre du parcours d'accès aux carrières de la fonction publique (*art. R. 326-57 code général de la fonction publique*) ;
- le bilan annuel du dispositif expérimental d'accompagnement des agents recrutés sur contrat et suivant en alternance une préparation aux concours de catégorie A et B (à noter : cette expérimentation s'est achevée en 2023) ;
- de la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- du bilan annuel relatif à l'apprentissage ;
- du bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- du bilan annuel du plan de formation ;
- de la création d'emplois à temps non complet (*art. 3 décr. n°91-298 du 20 mars 1991*) ;
- du bilan annuel de la mise en œuvre du télétravail (*art. 9 décr. n° 2016-151 du 11 fév. 2016*).

LES COMPÉTENCES DES CST DE SERVICE

Les CST de service ou de groupes de services sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés (*art. R. 253-72 code général de la fonction publique*).

Le CST peut se saisir de toute question relevant de la compétence du comité social de service ou de groupe de services (*art. R. 253-73 code général de la fonction publique*).

LA FORMATION SPÉCIALISÉE EN MATIÈRE DE SANTÉ, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial (*art. L. 251-9 code général de la fonction publique et art. R. 251-35 code général de la fonction publique*). En dessous de ce seuil, cette formation peut être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient (*art. L. 251-9 code général de la fonction publique*).



CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

Le comité social territorial (CST) est issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il a été mis en place à l'issue du dernier renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique.

LA CRÉATION DES FORMATIONS SPÉCIALISÉES

LES CONDITIONS GÉNÉRALES DE LA CRÉATION DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial (CST) (*art. L. 251-9 code général de la fonction publique*) :

DE MANIÈRE OBLIGATOIRE :

- dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 200 agents ;
- dans chaque service départemental ou territorial d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs, par décision de l'organe délibérant

DE MANIÈRE FACULTATIVE :

- dans chaque collectivité ou établissement employant moins de 200 agents, sur décision de l'organe délibérant, lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

CETTE FORMATION FACULTATIVE PEUT ÊTRE CRÉÉE SUR PROPOSITION :

- de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ;
- de la majorité des membres représentants du personnel du CST.

Par analogie avec les dispositions antérieurement applicables aux CHSCT, peuvent par exemple être concernés, parmi les services comportant des risques professionnels (*circ. min. du 12 octobre 2012 partie VII.1.2*) :

- les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (réseaux souterrains d'égouts, stations d'épuration...);
- les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques (service des espaces verts, régie municipale d'entretien...);
- les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psycho-sociaux (tels que les services dans lesquels exercent les travailleurs sociaux).

LA POSSIBILITÉ DE CRÉER UNE FORMATION SPÉCIALISÉE AU NIVEAU DES SERVICES

En complément de la formation «générale», une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut être créée, par décision de l'organe délibérant, pour une partie des services de la collectivité ou de l'établissement, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie.

Cette formation est dénommée formation spécialisée de service ou de site selon que les risques professionnels particuliers qui ont justifié leur création concernent un ou plusieurs services ou un site.

Elle peut être créée sur proposition (*art. R. 251-37 code général de la fonction publique*) :

- de l'agent chargé des fonctions d'inspection (ACFI) ;
- de la majorité des membres représentants du personnel du CST.

LES ATTRIBUTIONS DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE

DOMAINES DE COMPÉTENCE

La formation spécialisée exerce des attributions relatives (*art. L. 253-6 code général de la fonction publique et, par renvoi, art. L. 253-5 code général de la fonction publique*) :



- 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 ;
- aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques ;
- à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes.

La formation spécialisée ou, à défaut, le comité, est réunie par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou qui aurait pu entraîner des conséquences graves.

Chaque formation spécialisée exerce ses attributions à l'égard :

- du personnel du ou des services de son champ de compétence ;
- et du personnel mis à la disposition et placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale par une entreprise ou une administration extérieure.

L'ARTICULATION DES COMPÉTENCES

ARTICULATION DES COMPÉTENCES ENTRE LE CST ET LA FORMATION SPÉCIALISÉE

Le CST est seul consulté sur toute question ou sur tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Lorsque les questions énumérées ci-dessus au titre du domaine des compétences de la formation spécialisée, se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés par le CST, c'est ce dernier qui est compétent et non pas la formation spécialisée.

En outre, le président du CST peut, à son initiative sous réserve de l'accord de la moitié des membres représentants du personnel, ou à l'initiative de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. Cette disposition concerne les questions relatives à :

- la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;
- l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (à l'exception des projets d'aménagement s'intégrant dans le cadre d'un projet de réorganisation de service) ;
- les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- la mise en œuvre des mesures facilitant la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés et sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions ;
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

L'avis du CST se substitue alors à celui de la formation spécialisée (art. R. 253-81 code général de la fonction publique).

ARTICULATION DES COMPÉTENCES ENTRE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU COMITÉ ET LES FORMATIONS SPÉCIALISÉES DE SITE OU DE SERVICE

La formation spécialisée de site ou du service exerce les attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site ou des services concernés, sauf lorsque ces questions se posent dans le cadre de projets de réorganisation de services examinés directement par le CST.

Par conséquent, 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.

Chaque année, elles informent la formation spécialisée du CST dont elles émanent, de leur activité et des résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre.

MODALITÉS D'ACTION

CONSULTATION

La formation spécialisée du comité est saisie pour avis des questions, autres que celles sur lesquelles le CST est consulté, relatives :

- 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 ;
- à l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Elle est également consultée :

- ▶ sur la teneur de tout document se rattachant à sa mission, et notamment des **règlements** et des **consignes** que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- ▶ sur les projets d'**aménagement importants** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (à l'exception des projets d'aménagement s'intégrant dans le cadre d'un projet de réorganisation de service) et, notamment :
 - sur 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 ;
 - sur toute modification de l'organisation et du temps de travail, des cadences et des normes de productivité liée 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 **accidentés de service**, des **invalides de guerre**, des **invalides civils** et des **travailleurs handicapés**, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- ▶ sur les mesures générales destinées à permettre le **reclassement** des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- ▶ sur le **programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.
- ▶ sur l'établissement et la **mise à jour de la fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels** propres à chaque service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.
- ▶ sur la **désignation de l'ACFI** par l'autorité territoriale ; sa lettre de mission lui est également transmise pour information.
- ▶ sur les conventions passées avec les services de santé au travail ou sur l'adhésion à des associations agréées en vue de leur confier les missions de **médecine préventive** (art. 11 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).
- ▶ sur la **rupture du lien contractuel avec le médecin du travail** pour un motif disciplinaire ou lié à la personne (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

INFORMATION, MISE À DISPOSITION DE DOCUMENTS

La formation spécialisée est informée des visites et des observations de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection (ACFI) ainsi que des réponses de l'administration à ces observations.

Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail.

La formation spécialisée a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

Mise à disposition du registre coté de santé et de sécurité au travail :

La formation spécialisée prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et de sécurité au travail.

Ce registre, mis à la disposition de la formation spécialisée, contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (art. 3-1 D85-603).

Mise à disposition du « registre spécial coté et ouvert au timbre » de la formation spécialisée :

Un « registre spécial », dans lequel est consignée toute cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, est



**CST
&
F3SCT**

tenu à la disposition des membres de la formation spécialisée compétente ainsi que de tout agent qui est intervenu afin d'alerter sur l'existence de ce danger. Il est également tenu à la disposition de l'inspection du travail et de l'ACFI.

Ce registre spécial est ouvert au timbre de la formation spécialisée.

Tout avis figurant sur ce registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également consignées.

Autres documents mis à disposition :

Dans les collectivités territoriales et établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre des articles L. 512-1 du code de l'environnement et L. 415-1 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance de la formation spécialisée par l'autorité territoriale (*art. R. 253-36 code général de la fonction publique et art. R. 2312-24 code du travail*).

La formation spécialisée reçoit communication de la lettre de cadrage définissant les moyens mis à disposition des assistants de prévention et des conseillers de prévention pour l'exercice de leurs missions (*art. 4 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*) ainsi que de la lettre de mission des ACFI (*art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

La formation spécialisée est également informée :

- de la délibération autorisant à titre dérogatoire l'affectation de jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle à des travaux dits « réglementés » (*art. 5-7 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*);
- de la décision de l'autorité territoriale de ne pas renouveler l'engagement d'un médecin du travail, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention (*art. 11 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*);
- des résultats de toutes mesures et analyses demandées par le service de médecine préventive auprès de l'autorité territoriale (*art. 18 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*);
- de la décision motivée de l'autorité territoriale de ne pas suivre l'avis du service de médecine préventive ayant proposé des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions (*art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

PROPOSITIONS EN MATIÈRE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

La formation spécialisée contribue à la prévention des risques professionnels et propose toute action qu'elle estime utile. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.

A noter : en présence d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral et après plusieurs alertes de la part de l'agent, le fait de ne pas saisir le CHSCT constitue une faute et engage la responsabilité de l'employeur (*CAA Paris 7 avr. 2016 n°14PA02307*).

Dans ce cadre, elle suggère toute mesure de nature :

- à améliorer la santé et la sécurité du travail;
- à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité.

Elle contribue à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Elle est également consultée sur l'élaboration et la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Elle est régulièrement informée de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence (*art. 14-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

La formation spécialisée procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents, 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.

Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail :

A partir de l'analyse des risques et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique, la formation spécialisée du comité est saisie chaque année pour avis d'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût. La formation spécialisée peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.



CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe à ce programme.

Les formations spécialisées créées pour des risques particuliers :

Lorsqu'elles sont créées en raison de risques professionnels particuliers, les formations spécialisées :

- procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse des risques ;
- proposent toute action qu'elles estiment utile pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention dans le site ou le service entrant dans leur périmètre ;
- suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail dans ce site ou ce service.

LA DEMANDE D'EXPERTISE

Le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation, faire appel à un expert certifié, **lorsque la formation spécialisée ne dispose pas des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail :**

- 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 ;
- 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.

L'expert doit être certifié conformément aux articles *R. 2315-51 et R. 2315-52* du code du travail. Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève la formation spécialisée. L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion professionnelle. Le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois. En cas de refus du président de faire appel à un expert, celui-ci doit motiver sa décision et la communiquer à la formation spécialisée.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à un expert, la procédure applicable en cas de signalement d'une cause de danger grave et imminent est mise en œuvre dans le délai d'un mois (cf § suivant) : l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

Dans un arrêt relatif au CHSCT, le juge administratif avait considéré que, eu égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que son rapport peut avoir, l'administration qui fait procéder au vote sans attendre que l'inspection du travail se prononce sur la nomination d'un expert empêche le CHSCT de disposer des éléments suffisants pour permettre sa consultation, ce qui entache la procédure d'irrégularité (*CE 20 déc. 2017 n°410381*).

UN RÔLE D'ALERTE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMINENT

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 l'autorité territoriale ou son représentant. Cet avis est consigné dans un registre spécial coté et ouvert au timbre de la formation spécialisée (les pages du registre doivent être numérotées et le cachet de la formation doit figurer sur le registre (*art. R. 253-58 code général de la fonction publique*)).

L'autorité territoriale procède immédiatement à une enquête avec le représentant de la formation spécialisée qui lui a signalé le danger ou avec un autre membre de la formation spécialisée désigné par les représentants du personnel. Elle prend les dispositions nécessaires pour y remédier et informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, la formation spécialisée compétente est réunie en urgence, dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

La formation spécialisée émet un avis qui est porté à la connaissance de l'autorité territoriale. Cette dernière arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité territoriale et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention du ou des ACFI, l'inspecteur du travail doit être obligatoirement saisi.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et

du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

Cette intervention donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, à la formation spécialisée et à l'ACFI, **ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive.**

Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

L'autorité territoriale adresse dans un délai de 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par la formation spécialisée réunie en urgence ;
- les mesures prises au vu du rapport ;
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Une copie de cette réponse est communiquée dans le même délai à la formation spécialisée ainsi qu'à l'ACFI.

LA VISITE DES SERVICES

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence (*art. R. 253-41 code général de la fonction publique*).

Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation mandatée pour procéder à cette visite. **Elle est adoptée à la majorité des membres de la formation spécialisée présents.**

Les membres de la délégation de la formation spécialisée qui procèdent à la visite des services bénéficient de toutes facilités et du droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées. Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation, fixées par arrêté de l'autorité territoriale.

La délégation comprend :

- le président de la formation spécialisée ou son représentant ;
- et des représentants du personnel, membres de la formation.

Elle peut être assistée :

- d'un médecin du travail ou son représentant dans le cas d'une équipe pluridisciplinaire ;
- de l'assistant ou du conseiller de prévention ;
- de l'ACFI.

La délégation de la formation spécialisée peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions de l'agent en télétravail. Dans le cas où celui-ci exerce ses fonctions à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord écrit de l'intéressé.

Les missions accomplies dans ce cadre donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée.

POUVOIR D'ENQUÊTE EN CAS D'ACCIDENTS GRAVES

A la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, la formation spécialisée est réunie dans les plus brefs délais (*art. R. 253-48 code général de la fonction publique*).

Elle procède à une enquête :

- 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 travail 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.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant :

- -e président ou son représentant ;
- et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée.

Peuvent également intégrer la délégation :

- le **médecin du travail** ;
- l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ;
- l'ACFI.



CST & F3SCT

LA FSU TERRITORIALE

La formation spécialisée est informée des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

AUDITION D'UN EMPLOYEUR VOISIN

La formation spécialisée peut **demander à entendre l'employeur d'un établissement voisin dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières**. Elle peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de cet employeur. Elle est informée des suites réservées à ses observations (*art. R. 253-53 code général de la fonction publique*).

RÔLE EN MATIÈRE DE TRAVAUX RÉGLEMENTÉS DES MINEURS

La formation spécialisée est informée de la délibération autorisant à titre dérogatoire l'affectation de jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle à des travaux dits « réglementés » (*art. 5-7 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

S'ils constatent, directement ou après avoir été alertés, un manquement à cette délibération ou un risque grave pour la santé ou la sécurité du jeune dans l'exercice des travaux qu'il effectue, les membres de la formation spécialisée sollicitent l'intervention de l'ACFI. Le rapport établi par l'ACFI après son intervention est adressé à la formation spécialisée (*art. 5-12 décr. n°85-603 du 10 juin 1985*).

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France.

DANS LE MÊME BATEAU



Journal du SNUTER-FSU
22 rue Malmaison 93170 BAGNOLET
Tél.: 01 41 63 27 59 /
Mail: contact@snuter-fsu.fr /
Directrice de la Publication: Béatrice FAUVINET /
Directeur de la Rédaction: Emmanuel SAMSON /
Conception graphique & mise en page: Vincent HUET (huet.vincent@wanadoo.fr) / Régie Publicitaire: COM D'HABITUDE PUBLICITE (Clotilde POITEVIN, tél.: 05.55.24.14.03) /
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel, 13011 Marseille N° ISSN: 1775-0288 / N° CPPAP: 1015 S 07573 /
Dépôt légal: mars 2026 / prix de vente au numéro: 1,75 euros à l'adresse du syndicat.

