

LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION EST UNE INSTANCE DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL.

Le Comité Social d'Administration (CSA)

Le CSA est, depuis les élections professionnelles de décembre 2022 et pour une durée de 4 ans, l'instance unique de dialogue social. Il résulte de la fusion entre l'ancien Comité Technique (CT) et l'ancien Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

La composition du CSA

Le comité social d'administration comprend, outre son Président, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel. Le nombre des représentants du personnel titulaires d'un comité social d'administration de services déconcentrés est égal à 7.

Dans chaque comité, le nombre de représentants suppléants est égal au nombre de représentants titulaires.

Les attributions du CSA

Elles sont définies par le décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le CSA est consulté sur :

- Le fonctionnement et à l'organisation des services ;
- Les 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 ;
- Les règles statutaires et celles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- Le plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Le document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation ;
- 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 ;
- Le temps de travail.

Le CSA débat chaque année sur :

- Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

Le CSA débat, au moins une fois tous les deux ans, des orientations générales, présentées en cohérence avec les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, 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 ;
- La politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- La politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

Le CSA peut examiner toutes questions générales relatives :

- Aux politiques de lutte contre les discriminations ;
- Aux politiques d'encadrement supérieur ;
- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- À l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- À la dématérialisation des procédures, aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;
- Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire.

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSA :

- Est consultée 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 ;
- Est informée des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que des réponses de l'administration à ces observations. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin du travail ;
- 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 de santé et de sécurité au travail ;
- Contribue en outre à la prévention des risques professionnels et suscite 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 ;
- 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 coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

