

**Université Bordeaux Montaigne**

**Session 2023  
CONCOURS EXTERNE**

**ASSISTANT INGENIEUR – BAP J  
Emploi type : Assistant·e des ressources humaines**

**ANNEXES**

**EPREUVE ECRITE D'ADMISSIBILITE  
Durée : 3 heures – coefficient 4  
Date de l'épreuve : mardi 27 juin 2023**

Ce dossier comprend 27 pages y compris celle-ci. Veuillez vérifier que votre document est complet.

## **Document 1** : Extraits du décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

- Titre Ier : ORGANISATION DES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION (Articles 2 à 11)
- Titre II : COMPOSITION (Articles 12 à 46)
- Titre III : ATTRIBUTIONS (Articles 47 à 80)
- Titre IV : FONCTIONNEMENT (Articles 81 à 101)
- Titre V : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 102 à 111)

Publics concernés : fonctionnaires et agents des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat.

Objet : fixer l'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail institués au sein des administrations et des établissements publics administratifs de l'Etat.

Entrée en vigueur : les dispositions des titres I et II relatives à l'organisation, à la composition et aux élections des comités sociaux d'administration entrent en vigueur en vue du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique ainsi que les adaptations portant sur les formations spécialisées des services du ministère de la défense (article 100) et celles des titres III et IV relatives à leur attributions et à leur fonctionnement entrent en vigueur au 1er janvier 2023, une fois ces comités constitués  
(...)

Notice : le décret est pris en application de l'article 4 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, à l'issue du prochain renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique, au sein d'une nouvelle instance dénommée comité social d'administration.

Les 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, dans leur rédaction issue l'article 4 de la loi du 6 août 2019 précitée, prévoit en outre la création, au sein du comité social d'administration, d'une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, qui est obligatoire à partir d'un seuil d'effectifs fixé à 200 agents par le présent décret. En-deçà 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 comité social d'administration mais rattachées à ce dernier, lorsque l'existence de risques professionnels particuliers sur certains sites ou dans certains services le justifie. Le présent décret a vocation à se substituer aux dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat et à celles du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui ne demeurent applicables qu'à titre transitoire.

(...)

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

(...)

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, notamment ses articles 15 et 15 bis ;

Vu l'ordonnance n° 2014-1329 du 6 novembre 2014 relative aux délibérations à distance des

instances administratives à caractère collégial ;  
Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 modifié relatif aux commissions administratives paritaires ;  
Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 84-474 du 15 juin 1984 modifié relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale ;  
Vu le décret 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature ;  
Vu le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;  
Vu le décret n° 2007-1470 du 15 octobre 2007 modifié relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 modifié organisant les conditions d'exercice des fonctions, en position d'activité, dans les administrations de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2009-1484 du 3 décembre 2009 modifié relatif aux directions départementales interministérielles ;  
Vu le décret n° 2011-595 du 26 mai 2011 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du vote électronique par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2012-225 du 16 février 2012 modifié relatif au Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat ;  
Vu le décret n° 2015-567 du 20 mai 2015 relatif aux modalités du suivi médical post professionnel des agents de l'Etat exposés à une substance cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction ;  
Vu le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;  
Vu le décret n° 2019-1441 du 23 décembre 2019 relatif aux mesures d'accompagnement de la restructuration d'un service de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics ;  
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ;  
Vu le décret n° 2020-943 du 29 juillet 2020 relatif à la fusion des instances représentatives du personnel dans les agences régionales de santé ;  
Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 16 juillet 2020 ;  
Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,  
Décrète :

### *Article 1*

Les comités sociaux d'administration institués en application des articles 15 et 15 bis de la loi du 11 janvier 1984 susvisée sont régis par les dispositions du présent décret.

Titre Ier : ORGANISATION DES COMITES SOCIAUX D'ADMINISTRATION (Articles 2 à 11)

*Chapitre Ier : Dispositions générales (Articles 2 à 8)*

### *Article 2*

Dans chaque département ministériel, un comité social d'administration ministériel est créé auprès du ministre par arrêté du ministre intéressé.

Il peut être créé un comité social d'administration ministériel commun à plusieurs départements ministériels par arrêté conjoint des ministres intéressés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres intéressés, un comité social d'administration ministériel unique pour plusieurs

départements ministériels.

Dans les cas prévus aux deuxième et troisième alinéas, l'arrêté précise le ou les ministres auprès desquels le comité social d'administration est placé.

### *Article 3*

Pour chaque administration centrale, est créé, par arrêté du ministre, un comité social d'administration de proximité, dénommé comité social d'administration centrale, placé auprès du secrétaire général ou du directeur des ressources humaines de l'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et pour les services à compétence nationale.

Il peut être créé un comité social d'administration centrale commun auprès du ou des secrétaires généraux ou du ou des directeurs des ressources humaines de l'administration centrale de plusieurs départements ministériels, par arrêté conjoint des ministres concernés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres concernés, un comité social d'administration centrale unique pour les administrations centrales de plusieurs départements ministériels. L'arrêté détermine le ou les secrétaires généraux ou le ou les directeurs des ressources humaines auprès duquel ou desquels le comité est placé.

Par dérogation au premier alinéa, il n'est pas créé de comité social d'administration centrale :

1° Lorsqu'un département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés. Dans ce cas, le comité social d'administration ministériel se substitue au comité social d'administration centrale ;

2° Lorsque l'ensemble des personnels qui en auraient relevé sont déjà représentés soit dans un comité social d'administration de service central de réseau compétent pour les personnels des services centraux, soit dans un comité social d'administration spécial compétent à l'égard des personnels relevant des services centraux délocalisés.

### *Article 4*

I. - Il peut être créé, par arrêté du ministre, auprès d'un directeur général, un comité social d'administration de réseau compétent pour les services centraux, les services déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant de cette direction ainsi que pour les établissements publics de l'Etat en relevant par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Dans ce cas, le comité social d'administration de proximité des personnels affectés dans les services centraux de ce réseau est soit le comité social d'administration centrale, soit un comité social d'administration de proximité, créé pour ces seuls personnels, par arrêté du ministre, dénommé comité social d'administration de service central de réseau.

De même, le comité social d'administration de proximité des personnels affectés dans un service à compétence nationale relevant du réseau est soit le comité social d'administration centrale, soit un comité social d'administration de proximité, créé pour ces seuls personnels, par arrêté du ministre, dénommé comité social d'administration de service à compétence nationale.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le comité social d'administration de service central de réseau peut constituer le comité social d'administration de proximité des personnels affectés dans un service à compétence nationale en cas d'insuffisance des effectifs dans ce service ou lorsque l'intérêt du service le justifie.

II. - Un comité social d'administration de réseau compétent pour un ensemble de services

déconcentrés relevant d'un même niveau territorial sur l'ensemble du territoire peut également être créé auprès du ministre ou des ministres ayant autorité sur ces services par arrêté de ce ou ces ministres.

#### *Article 5*

I. - Au niveau déconcentré, en fonction de l'organisation territoriale du département ministériel concerné, est créé, par arrêté du ministre, au moins un comité social d'administration de proximité dénommé comité social d'administration de service déconcentré auprès du chef de service déconcentré concerné. Lorsque le service déconcentré est placé sous l'autorité de plusieurs ministres, le comité social d'administration est créé par arrêté conjoint de ces ministres.

Il peut être créé un comité social d'administration commun à tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant de plusieurs départements ministériels, placé auprès d'un ou de plusieurs chefs de service ou du préfet du ressort territorial correspondant, par arrêté conjoint des ministres intéressés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé par arrêté du ou des ministres intéressés, un comité social d'administration unique pour tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels, auprès du ou des chefs de service déconcentrés désignés à cet effet.

II. - Pour les directions départementales interministérielles, il est créé par arrêté du préfet, auprès de chaque directeur départemental interministériel, un comité social d'administration de direction départementale interministérielle.

Toutefois, il peut être créé, par arrêté du préfet, après avis de chacun des comités sociaux d'administration concernés, un comité social d'administration unique pour les services de la préfecture, des directions départementales interministérielles et du secrétariat général commun départemental. Le comité est alors présidé par le préfet ou par un des directeurs départementaux interministériels selon les points inscrits à l'ordre du jour.

#### *Article 6*

Dans chaque établissement public de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, un comité social d'administration de proximité dénommé comité social d'administration d'établissement public, placé auprès du directeur ou du directeur général de l'établissement public concerné, est créé par arrêté du ou des ministres de tutelle.

Il peut être créé un comité social d'administration commun à tout ou partie des établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial dépendant d'un même département ministériel, par arrêté du ou des ministres de tutelle. L'arrêté de création détermine la ou les autorités auprès de laquelle ou desquelles le comité social d'administration est institué.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé un comité social d'administration unique pour plusieurs établissements publics dépendant d'un ou de plusieurs départements ministériels et ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, par arrêté du ou des ministres de tutelle. L'arrêté de création détermine la ou les autorités auprès de laquelle ou desquelles le comité social d'administration est institué.

## Article 7

Dans chaque autorité administrative indépendante, sauf en cas d'insuffisance des effectifs, un comité social d'administration de proximité est créé auprès de l'autorité administrative indépendante, par décision de cette dernière.

## Article 8

Des comités sociaux d'administration spéciaux peuvent être créés dans des services selon les modalités suivantes :

1° Concernant des services autres que des services déconcentrés :

- a) Auprès d'un chef de service à compétence nationale par arrêté du ministre ;
- b) Auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service à compétence nationale, d'un établissement public ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, d'une autorité administrative indépendante, par décision du chef de service ou du directeur ou directeur général concerné ;

2° Concernant des services déconcentrés :

- a) Auprès d'un ou de plusieurs ministres ou d'un ou de plusieurs directeurs d'administration centrale pour tout ou partie des services déconcentrés relevant du ou des départements ministériels concernés ou du ou des directions d'administration centrale concernées par arrêté du ou des ministres intéressés ;
- b) Auprès du préfet territorialement compétent ou, le cas échéant, d'un ou de plusieurs chefs de services déconcentrés pour tout ou partie des services déconcentrés, relevant d'un même ou de plusieurs départements ministériels, implantés dans un même ressort géographique régional ou départemental par arrêté du ou des ministres intéressés ;
- c) Auprès d'un chef de service déconcentré pour l'ensemble des services placés sous son autorité lorsqu'aucun comité social d'administration de proximité n'a été créé auprès de lui en application de l'article 5, par arrêté du ministre ;
- d) Auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service déconcentré par arrêté du chef de service déconcentré concerné.

Les dispositions du 2° s'appliquent aussi aux services d'administration centrale localisés ailleurs qu'en région Ile-de-France.

La création des comités sociaux d'administration mentionnés au b du 1° et au d du 2° et le mode de désignation des représentants du personnel au sein de ces instances sont fixés après consultation des organisations syndicales représentées au sein du comité social d'administration du service, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné.

## *Chapitre II : Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Articles 9 à 11)*

### Article 9

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée au sein d'un comité social d'administration en application du premier ou du deuxième alinéa du III de l'article 15 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée est dénommée formation spécialisée du comité.

Elle est créée par l'autorité instituant le comité social d'administration.

Le seuil prévu par le même III est fixé à deux cents agents.

### *Article 10*

Les formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail créées en complément de la formation spécialisée d'un comité social d'administration en application du IV du même article sont dénommées :

1° Formation spécialisée de site, lorsque sa création est justifiée par un risque professionnel particulier et concerne l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles ;

2° Formation spécialisée de service, lorsque sa création est justifiée par l'existence de risques professionnels particuliers propres à une partie des services de l'administration, de l'autorité ou de l'établissement public.

Ces formations spécialisées de site et de service sont instituées par l'autorité compétente pour créer le comité social d'administration auquel la formation spécialisée est rattachée. L'acte de création indique le comité social d'administration auquel la formation spécialisée est rattachée.

### *Article 11*

Les formations spécialisées créées en cas de risques professionnels particuliers mentionnées aux articles 9 et 10 peuvent l'être sur proposition de l'inspecteur santé sécurité au travail ou de la majorité des membres du comité.

## Titre II : COMPOSITION (Articles 12 à 46)

### *Chapitre Ier : Composition des comités sociaux d'administration (Articles 12 à 14)*

#### *Article 12*

Les comités sociaux d'administration ministériels sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués ou, par délégation, par son représentant.

Lorsqu'un comité social d'administration commun à plusieurs départements ministériels est créé en application du deuxième alinéa de l'article 2, ce comité est présidé par le ministre ayant autorité sur le service qui gère le personnel des services regroupés au sein de ce comité. Dans les autres cas, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de présider le comité social d'administration susmentionné.

Les autres comités sociaux d'administration sont présidés par l'autorité auprès de laquelle ils sont placés. Dans le cas de comités sociaux d'administration relevant de plusieurs départements ministériels, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de présider le comité susmentionné.

#### *Article 13*

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.

Lors de chaque réunion du comité social d'administration, le président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité social d'administration.

#### *Article 14*

Le nombre des représentants du personnel titulaires est égal à quinze pour le comité social d'administration ministériel et à onze pour le comité social d'administration centrale et pour le comité social d'administration de réseau.

Le nombre des représentants du personnel titulaires d'un comité social d'administration de services déconcentrés est égal à :

1° Dix au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à sept cents agents ;

2° Huit au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à cinq cents agents et inférieurs ou égaux à sept cents agents ;

3° Sept au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à deux cents agents et inférieurs ou égaux à cinq cents agents ;

4° Six au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents en l'absence d'une formation spécialisée au sein du comité social d'administration ;

5° Cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents s'il existe une formation spécialisée au sein du comité social d'administration.

Pour les autres comités sociaux d'administration, le nombre des représentants du personnel titulaires est égal à dix au plus.

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

L'acte créant le comité fixe le nombre de membres représentants du personnel.

### *Chapitre II : Composition de la formation spécialisée (Articles 15 à 17)*

#### *Article 15*

Le nombre de représentants du personnel titulaires dans la formation spécialisée d'un comité social d'administration est égal au nombre de représentants du personnel titulaires dans le comité.

Le président du comité social d'administration préside la formation spécialisée du comité.

#### *Article 16*

Pour la formation spécialisée de site et la formation spécialisée de service, le nombre des représentants titulaires est égal à :

1° Dix au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à sept cents agents ;

2° Huit au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à cinq cents agents et inférieurs ou égaux à sept cents agents ;

3° Sept au plus lorsque les effectifs des services sont supérieurs à deux cents agents et inférieurs ou égaux à cinq cents agents ;

4° Cinq au plus lorsque les effectifs des services sont inférieurs ou égaux à deux cents agents.

L'acte créant la formation spécialisée de site ou la formation spécialisée de service désigne l'autorité qui la préside et fixe le nombre de membres représentants du personnel.

#### *Article 17*

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

*Chapitre III : Durée des mandats des représentants du personnel au sein du comité social d'administration (Articles 18 à 19)*

*Article 18*

I. - La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.  
(...)

*Article 19*

(...)

*Chapitre IV : Modalités d'élection des représentants du personnel au sein du comité social d'administration (Articles 20 à 23)*

(...)

*Chapitre V : Modalités de désignation des représentants du personnel de la formation spécialisée (Articles 24 à 27)*

*Article 24*

Chaque organisation syndicale siégeant au comité social d'administration désigne au sein de la formation spécialisée du comité un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans ce comité parmi les représentants titulaires et suppléants de ce comité.

Les représentants suppléants que chacune désigne librement doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité à ces comités définies à l'article 31.

Ces désignations interviennent dans un délai de quinze jours à compter de la proclamation des résultats.

*Article 25*

(...)

*Article 26*

Les représentants du personnel titulaires et suppléants de la formation spécialisée de site ou de service peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du département ministériel, de la ou des directions, du ou des services ou de l'établissement public au titre duquel la formation est instituée.

Au moment de leur désignation, ces agents remplissent les conditions d'éligibilité fixées à l'article 31.

*Article 27*

(...)

## *Chapitre VI : Elections (Articles 28 à 46)*

### *Article 28*

Au plus tard six mois avant chaque renouvellement général des instances de la fonction publique, l'organisation des comités sociaux d'administration et des formations spécialisées au sein d'un département ministériel, leur périmètre, ainsi que, le cas échéant, le mode de désignation des représentants du personnel sont mis à jour et récapitulés par un arrêté conjoint du ministre compétent et du ministre chargé de la fonction publique pris après consultation des organisations syndicales représentées au sein du comité social d'administration ministériel de ce département ministériel. Cet arrêté se substitue aux actes prévus aux articles 2 à 10.

### *Section 1 : Listes électorales (Articles 29 à 30)*

(...)

## Titre III : ATTRIBUTIONS (Articles 47 à 80)

### *Chapitre 1er : Attributions du comité social d'administration (Articles 47 à 55)*

#### *Article 47*

Le comité social d'administration débat au moins une fois par an de la programmation de ses travaux.

#### *Article 48*

Le comité social d'administration est consulté sur :

- 1° Les projets de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- 2° 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 1er du titre 1er du décret du 29 novembre 2019 susvisé ;
- 3° Les projets de texte relatifs aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- 4° Le projet de plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les conditions prévues à l'article 1er du décret du 4 mai 2020 susvisé ;
- 5° Le projet de document d'orientation à moyen terme de la formation des agents et le plan de formation mentionnés à l'article 31 du décret du 15 octobre 2007 susvisé ;
- 6° Les projets d'arrêté de restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 2019 susvisé ;
- 7° La participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels, définie par le décret du 19 septembre 2007 susvisé ;
- 8° 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 ;
- 9° Les projets de texte réglementaire relatifs au temps de travail dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 susvisé.

Les comités sociaux d'administration connaissent également des questions pour lesquelles des statuts particuliers prévoient leur consultation.

#### *Article 49*

Le comité social d'administration débat chaque année sur :

- 1° Le bilan de la mise en œuvre des lignes directrices de gestion sur la base des décisions individuelles ;
- 2° Le rapport social unique qui sert de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

#### *Article 50*

Le comité social d'administration 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 :

- 1° A l'anticipation de l'évolution des métiers, des effectifs, des emplois et aux politiques de recrutement ;
- 2° A l'accompagnement des projets de mobilité et d'évolution professionnelle ;
- 3° A la politique indemnitaire ;
- 4° A la politique d'insertion, de maintien dans l'emploi et d'accompagnement des parcours professionnels des travailleurs en situation de handicap ;
- 5° A la politique d'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

#### *Article 51*

Le comité social d'administration 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 ;
- 6° Aux incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire ;
- 7° Aux domaines mentionnés à l'article 48 et à l'article 50.

#### *Article 52*

Le comité social d'administration concerné est informé sur le bilan de la mise en œuvre des mesures d'accompagnement de la restructuration dans les conditions prévues à l'article 3 du décret du 23 décembre 2019 susvisé.

#### *Article 53*

Les comités sociaux d'administration sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

Toutefois :

- 1° Le comité social d'administration ministériel peut recevoir compétence pour examiner

des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel considéré, lorsqu'il n'existe pas de comité social d'administration de proximité commun à ces établissements créés à cet effet ou que l'intérêt du service le commande ;

2° Le comité social d'administration ministériel peut recevoir compétence pour examiner les questions concernant un ou plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements ;

3° Les comités sociaux d'administration communs créés conformément aux articles 2, 3, 5 et 6 sont seuls compétents pour l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels ils sont créés.

#### *Article 54*

Sous réserve, le cas échéant, des compétences des comités sociaux d'administration créés en application du premier alinéa du I et du II de l'article 4 et du a du 2° de l'article 8, le comité social d'administration ministériel examine les projets de texte et questions intéressant l'organisation du ministère ou l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale ou des services déconcentrés du département ministériel.

Il est seul compétent pour tous les projets de texte visant à l'élaboration ou la modification des statuts particuliers des corps relevant du ministre, ainsi que pour les règles d'échelonnement indiciaire applicables à ces corps. Il est également seul compétent pour l'examen des statuts d'emploi du département ministériel.

Dans les établissements publics de l'Etat mentionnés à l'article 6, le comité social d'administration de proximité est seul compétent pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des statuts particuliers applicables aux fonctionnaires appartenant à des corps propres à l'établissement ainsi que pour connaître des règles d'échelonnement indiciaire relatives à ces corps.

#### *Article 55*

Par dérogation au premier alinéa de l'article 53, lorsqu'un comité social ministériel ou, le cas échéant, un comité social de réseau ou un comité social spécial, est consulté sur un projet de texte modifiant l'organisation d'un ensemble de services déconcentrés relevant de son périmètre, cette consultation se substitue à la consultation des comités sociaux de proximité compétents pour ces services.

### *Chapitre II : Attributions de la formation spécialisée (Articles 56 à 74)*

#### *Article 56*

Les formations spécialisées exercent leurs attributions à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise ou une administration extérieure.

#### *Article 57*

La formation spécialisée 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.

### *Article 58*

La formation spécialisée 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.

### *Article 59*

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 de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-2 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

### *Article 60*

Les formations spécialisées créées en raison de risques professionnels particuliers procèdent, dès leur mise en place, à l'analyse de ces risques et suscitent toute initiative qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques.

### *Article 61*

Le registre spécial mentionné à l'article 67 est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

1° Des membres de la formation spécialisée compétente ;

2° De l'inspection du travail ;

3° Des inspecteurs santé et sécurité au travail.

Tout avis figurant sur le 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 le chef de service y sont également consignées.

### *Article 62*

Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions du livre II et à l'article 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 le responsable du service, conformément à l'article R. 2312-24 du code du travail.

### *Article 63*

Les membres de la formation spécialisée procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Une délibération de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Cette délégation comporte le président de la formation spécialisée ou son représentant et des représentants du personnel membres de la formation. Elle peut être assistée du médecin du travail ou son représentant de l'équipe pluridisciplinaire, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions

accomplies dans le cadre du présent article donnent lieu à un rapport présenté à la formation spécialisée.

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

#### *Article 64*

La formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant du personnel de la formation spécialisée. Le médecin du travail, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

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

#### *Article 65*

La formation spécialisée peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Elle est informée des suites réservées à ses observations.

#### *Article 66*

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 conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail :

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.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève la formation spécialisée.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 92.

La décision du président de la formation spécialisée refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée à la formation spécialisée instituée au sein du comité social d'administration ministériel.

Le délai pour procéder à une expertise ne peut excéder un mois.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président de la formation spécialisée sur le recours à l'expert certifié, la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 susvisé est mise en œuvre dans le délai mentionné à l'alinéa précédent.

### *Article 67*

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 côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.

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

En cas de divergence 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 d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures.

L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée compétente, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et la formation spécialisée sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, et après intervention de l'inspecteur santé sécurité au travail, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

### *Article 68*

La formation spécialisée du comité est consultée sur les projets de texte, autres que ceux mentionnés à l'article 48, 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.

Elle examine les questions relatives aux sujets mentionnés au premier alinéa. Le président, à son initiative ou à la demande de la moitié des représentants du personnel et après avis du secrétaire de la formation spécialisée, décide de soumettre au vote tout ou partie de ces questions.

Lorsque ces sujets intéressent l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale et des services déconcentrés du département ministériel, les questions et les projets de texte s'y rapportant sont soumis à la formation spécialisée du comité social d'administration ministériel.

### *Article 69*

La formation spécialisée est consultée :

1° En dehors des cas prévus au 8° de l'article 48, sur les projets d'aménagement 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.

2° 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.

#### *Article 70*

La formation spécialisée est consultée 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.

#### *Article 71*

Chaque année, le président de la formation spécialisée du comité soumet pour avis à celle-ci un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse à laquelle il est procédé en application de l'article 73 et des informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique. 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.

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

#### *Article 72*

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

#### *Article 73*

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.

#### *Article 74*

La formation spécialisée 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. La formation spécialisée 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.

### *Chapitre III : Articulation des compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (Articles 75 à 80)*

#### *Article 75*

Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du comité social d'administration, ce dernier met en œuvre les compétences mentionnées au chapitre II.

#### *Article 76*

Le comité social d'administration est seul consulté sur toute question ou tout projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée au titre du présent décret. Toutefois cette règle ne s'applique pas aux questions et projets mentionnés au 9° de l'article 48.

#### *Article 77*

Le président du comité social d'administration peut, à son initiative ou à celle 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 instituée en son sein en application des articles 68, 69, 70 et 71 qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

#### *Article 78*

Le président du comité social d'administration, de sa propre initiative ou à la demande de la majorité des membres représentants du personnel, peut demander à ce que l'inspecteur santé et sécurité au travail ou le médecin du travail compétents ainsi que le conseiller ou l'assistant de prévention pour le service soient entendus sur les points mentionnés aux 4° et 8° de l'article 48 et au 4° de l'article 50 ou sur les points inscrits à l'ordre du jour en application de l'article 77.

#### *Article 79*

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.

#### *Article 80*

Chaque année, les formations spécialisées de site ou de service informent la formation spécialisée du comité social d'administration auquel elles sont rattachées, des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre par chaque instance.

Titre IV : FONCTIONNEMENT (Articles 81 à 101)

(...)

Titre V : DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES (Articles 102 à 111)

(...)

## **Document 2 : Extrait du guide PARFAIRE (2019), relatif au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail**

(...)

### *d) Organes et instances*

#### *i Le Comité Technique (CT) (attention fusion avec le CHSCT en 2022)*

(L 951-1-1, L 952-24 L 953-7 du Code de l'éducation loi du 05/07/2010 (décret n° 2011-184 du 15 février 2011)

Le comité technique comprend des représentants de l'administration et des représentants des personnels. Seuls les représentants des personnels sont invités à prendre part aux votes.

Les représentants du personnel sont élus pour 4 ans, au scrutin de liste avec représentation proportionnelle.

Le Comité technique est compétent en matière :

- D'organisation et de fonctionnement des administrations, établissements ou services ;
- De gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;
- De règles statutaires et règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;
- D'évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et leur incidence sur les personnels ;
- De grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant ;
- D'égalité professionnelle, parité et lutte contre toutes les discriminations ;
- D'hygiène, sécurité et conditions de travail en collaboration avec le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;
- De formation et développement des compétences et qualifications professionnelles ;
- D'insertion professionnelle.

Le bilan social de l'établissement doit lui être communiqué et faire l'objet d'un débat annuel.

Le comité technique concerne l'ensemble des personnels (enseignants et personnels administratifs), ses avis sont consultatifs.

#### *ii Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (attention fusion avec le comité technique en 2022)*

Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010

Décret n° 2012-571 du 24 avril 2012

#### *Composition*

Il est composé de :

- représentants de l'administration : l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines.
- représentants des personnels (5 à 9) : titulaires et suppléants.
- représentants des usagers.

Le CHS CT bénéficie du concours du médecin de prévention et de l'assistant et/ou le conseiller de prévention.

L'inspecteur santé et sécurité peut y assister.

Cette instance n'est pas paritaire.

### *Compétences*

Le CHSCT joue un rôle central dans la démarche de prévention des risques professionnels et participe à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de l'établissement. Il doit être associé à chacune des étapes de la démarche de prévention, notamment en matière de prévention des RPS (risques psycho-sociaux).

### *Missions*

Les missions du CHSCT sont de :

- Contribuer à la protection de la santé physique et mentale et à la sécurité ;
- Contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ;
- Veiller à l'observation des prescriptions légales.

Il est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail des agents.

La compétence du CHSCT en matière de conditions de travail porte sur les points suivants :

- L'organisation du travail ;
- L'environnement physique du travail ;
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- La durée et les horaires de travail ;
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

## **Document 3** : Extrait de Vie publique : quelles instances de dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique ?

<https://www.vie-publique.fr/eclairage/271436-quelles-instances-de-dialogue-social-dans-la-fonction-publique>

[Quelles instances de dialogue social après la loi de transformation de la fonction publique ?](#)

La loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique consacre son premier volet au dialogue social. Les instances représentatives du personnel (CAP, comités techniques, CHSCT) sont revues. Parallèlement, des "lignes directrices de gestion" sont instaurées.

Sommaire

1. [L'évolution des CAP](#)
2. [Le comité social, nouvelle instance unique de dialogue](#)

Le [droit à la participation des fonctionnaires](#) à la détermination de leurs conditions de travail s'exerce dans des instances de dialogue social. L'article 1er de [la loi de transformation de la fonction publique](#) réaffirme ce principe de participation.

### **L'évolution des CAP**

Le rôle des CAP est recentré

Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP), composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées sur l'examen des **décisions individuelles défavorables aux agents** (refus de titularisation, de licenciement, de formation, de temps partiel ou de télétravail, discipline, etc.).

Auparavant, les CAP donnaient un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). **Depuis le 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.**

Ce sont **des lignes directrices de gestion (LDG)** qui fixent dorénavant les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 doivent être prises sur le fondement des LDG.

Selon l'[étude d'impact du projet de loi](#), ces lignes de gestion constituent "la doctrine de gestion en matière de promotions". Elles doivent fixer "les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours" et préciser "les critères d'appréciation comparée des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou sur un tableau d'avancement".

Le fonctionnaire, destinataire d'une décision défavorable concernant son avancement, une promotion ou sa mutation, peut faire appel au représentant syndical de son choix pour l'aider à former un recours administratif.

Un [décret du 29 novembre 2019](#) définit les nouvelles compétences des CAP, l'autorité compétente pour édicter les lignes directrices de gestion dans chacune des trois fonctions publiques, leurs conditions d'élaboration et leur champ d'application.

Les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle maximum de cinq ans par les employeurs d'État et hospitaliers et pour une durée pluriannuelle maximum de six ans par les employeurs territoriaux. Elles sont révisables.

Dans les trois fonctions publiques, les lignes directrices de gestion doivent inclure une stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines qui définit "les enjeux et les objectifs" de la politique de l'administration.

Ce décret précise également les dispositions sur le représentant syndical.

La composition des CAP est revue

En décembre 2022, lors du prochain renouvellement général des instances, les CAP seront constituées dans la fonction publique d'État par catégorie hiérarchique (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires (pour la catégorie B par exemple : secrétaires administratifs, techniciens, contrôleurs).

Afin de tenir compte des particularités de certaines professions, plusieurs CAP pourront être créées au sein d'une même catégorie. Par ailleurs, si les effectifs sont insuffisants, une même CAP pourra être compétente pour plusieurs catégories hiérarchiques dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

Le principe selon lequel un fonctionnaire ne peut pas siéger dans une formation qui lui permet d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade supérieur est supprimé dans les trois fonctions publiques en 2022.

Un [décret du 20 novembre 2020](#) fixe, pour la fonction publique d'État, ces mesures. Il pose, par ailleurs, le principe de l'élection des représentants du personnel dans les CAP par internet (sauf dérogation par un vote à l'urne. Dans tous les cas, le vote peut aussi avoir lieu par correspondance). Un [autre décret du 8 décembre 2020](#) est intervenu pour la fonction publique territoriale.

## Les futures instances de dialogue social dans la fonction publique



### LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Une CAP pour chaque catégorie hiérarchique (A, B, C)



Compétente pour les décisions individuelles défavorables

### LE COMITÉ SOCIAL

Fusion du comité technique et du CHSCT



Compétent sur le fonctionnement et l'organisation des services, la protection de la santé et de la sécurité des agents, etc.

vie-publique.fr | Paris 2019

### Le comité social, nouvelle instance unique de dialogue

Les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés sur le modèle de la [réforme adoptée en septembre 2017 dans le secteur privé](#). Ils sont fusionnés en une instance unique : **le comité social**. Cette réorganisation doit permettre "de remédier à la difficulté d'articulation actuelle des compétences entre les CT et les CHSCT, en particulier en matière de réorganisation de services".

Dans la fonction publique d'État, ces comités prennent le nom de **comités sociaux d'administration**, dans la fonction publique territoriale de **comités sociaux territoriaux** et dans la fonction publique hospitalière de **comités sociaux d'établissement**.

Dans les administrations territoriales et les administrations l'État de plus de 200 agents, il est prévu la création, au sein des comités sociaux, d'**une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT)**. En dessous de ces seuils, si des risques professionnels le justifient, une formation spécialisée pourra être également instituée.

Un [décret du 20 novembre 2020](#) détermine la composition, l'organisation et le fonctionnement des nouveaux comités sociaux dans la fonction publique d'État et des nouvelles formations spécialisées en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Les conditions de désignation de leurs membres sont, en outre, précisées. Le vote par voie électronique est généralisé, sauf dérogation.

**Document 4** : Décret n° 2020-1296 du 23 octobre 2020 relatif à l'indemnité de fin de contrat dans la Fonction publique

Publics concernés : agents contractuels de droit public.

Objet : modalités d'attribution de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique.

Entrée en vigueur : le décret s'applique aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2021.

Notice : le décret détermine les modalités d'attribution et de calcul de l'indemnité de fin de contrat dans la fonction publique créée par l'article 23 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Ces dispositions sont intégrées aux décrets régissant les principes généraux applicables aux agents contractuels dans les trois versants de la fonction publique.

Références : les textes modifiés par le décret peuvent être consultés sur le site Légifrance (<https://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre de la transformation et de la fonction publiques,

Vu le code du travail, notamment son article L. 3231-7 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'Etat pris pour l'application des articles 7 et 7 bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;

Vu l'avis du Conseil commun de la fonction publique en date du 23 juillet 2020 ;

Vu l'avis du Conseil national d'évaluation des normes en date du 10 septembre 2020 ;

Le Conseil d'Etat (section de l'administration) entendu,

Décrète :

*Article 1*

Le chapitre Ier du titre XI du décret du 17 janvier 1986 susvisé est complété par un article ainsi rédigé :

« Art. 45-1-1.-I.-L'indemnité de fin de contrat prévue à l'article 7 ter de la loi du 11 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

« II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute

globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.  
« L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. »

#### *Article 2*

Le chapitre Ier du titre X du décret du 15 février 1988 susvisé est complété par un article ainsi rédigé :

« Art. 39-1-1.-I.-L'indemnité de fin de contrat prévue au quatrième alinéa de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

« II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

« L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. »

#### *Article 3*

Le chapitre Ier du titre XI du décret du 6 février 1991 susvisé est complété par un article ainsi rédigé :

« Art. 41-1-1.-I.-L'indemnité de fin de contrat prévue au deuxième alinéa de l'article 10 de la loi du 9 janvier 1986 susvisée n'est due que lorsque le contrat est exécuté jusqu'à son terme. Elle n'est pas due si l'agent refuse la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire auprès du même employeur, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

« Le montant de rémunération brute globale au-delà duquel cette indemnité n'est pas attribuée est fixé à deux fois le montant brut du salaire minimum interprofessionnel de croissance applicable sur le territoire d'affectation et déterminé dans les conditions prévues à l'article L. 3231-7 du code du travail.

« II.-Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements.

« L'indemnité est versée au plus tard un mois après le terme du contrat. »

#### *Article 4*

Le présent décret s'applique aux contrats conclus à compter du 1er janvier 2021.

#### *Article 5*

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance, la ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales, le ministre des solidarités et de la santé, la ministre de la transformation et de la fonction publiques et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des comptes publics, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 octobre 2020.

Jean Castex

Par le Premier ministre :

La ministre de la transformation et de la fonction publiques,  
Amélie de Montchalin

Le ministre de l'économie, des finances et de la relance,  
Bruno Le Maire

La ministre de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales,  
Jacqueline Gourault

Le ministre des solidarités et de la santé,  
Olivier Véran

Le ministre délégué auprès du ministre de l'économie, des finances et de la relance, chargé des  
comptes publics,  
Olivier Dussopt

**Document 5** : Extrait du site du Ministère de l'Intérieur : prime de précarité : un contractuel de la Fonction Publique y a-t-il droit ?

Vérfifié le 01/01/2023 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Oui, depuis le 1er janvier 2021, une indemnité de fin de contrat, appelée prime de précarité, peut vous être versée, dans certains cas et sous certaines conditions, à la fin de votre contrat dans la fonction publique. La prime de précarité est accordée seulement si le contrat a été conclu après le 1er janvier 2021.

**Fonction publique d'État (FPE)**

Qui est concerné ?

Vous pouvez bénéficier de l'indemnité de fin de contrat si vous avez été recruté, après le 1er janvier 2021, pour l'un des motifs suivants :

- Absence de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions recherchées
- Recrutement justifié par la nature des fonctions ou les besoins des services (fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, absence de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir)
- Occuper un emploi qui ne nécessite pas de formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps
- Occuper un emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure à 24 heures 30 par semaine
- Remplacement momentané d'un fonctionnaire ou d'un agent contractuel à temps partiel ou en congé (annuel, de maladie, de maternité, etc.)
- Faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire
- Faire face à un accroissement temporaire d'activité
- Occuper un emploi d'un établissement public de l'État
- Occuper un emploi de personnel enseignant et hospitalier d'un centre hospitalier et universitaire
- Occuper un emploi d'assistant d'éducation ou de maître d'internat ou de surveillant d'externat
- Occuper un emploi sur lequel la nomination relève de la compétence du Gouvernement

Quelles sont les conditions à remplir ?

Pour que l'indemnité de fin de contrat soit accordée, les 2 conditions suivantes doivent être remplies :

- La durée de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 1 an
- Votre rémunération brute globale au cours de la durée totale de votre contrat, renouvellement compris, doit être inférieure ou égale à 3 418,57 €

L'indemnité de fin de contrat n'est pas versée dans les cas suivants :

- À la fin de votre contrat, vous êtes nommé fonctionnaire stagiaire ou élève à la suite de votre réussite à un concours

- À la fin de votre contrat, vous bénéficiez du renouvellement de votre contrat ou de la conclusion d'un nouveau contrat en CDD de plus d'un an ou en CDI dans la fonction publique de l'État

Tout délai de carence entre votre contrat initial et votre nouveau contrat dans la fonction publique d'État vous permet de bénéficier du versement de l'indemnité de fin de contrat au titre de votre contrat initial.

Si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions différentes avec une rémunération qui n'est pas au moins équivalente à votre contrat précédent, vous bénéficiez de l'indemnité de fin de contrat.

En revanche, si vous refusez un CDD supérieur à 1 an ou un CDI sur des fonctions équivalentes avec une rémunération au moins équivalente à votre contrat précédent, vous ne bénéficiez pas de l'indemnité de fin de contrat.

Vous ne pouvez pas non plus percevoir la prime de précarité si votre contrat prend fin pour l'un des motifs suivants :

- Démission ou licenciement
- Non-renouvellement de votre titre de séjour
- Déchéance des droits civiques (c'est-à-dire ne plus avoir le droit de vote et de vous présenter à une élection en France ou dans le pays dont vous avez la nationalité)
- Interdiction d'exercer un emploi public prononcée par le juge

Quel est le montant de l'indemnité ?

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de votre rémunération brute globale perçue pendant la durée de votre contrat, renouvellement inclus.

La rémunération brute globale comprend le traitement indiciaire, le complément de traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités.

Elle ne comprend pas l'indemnité compensatrice de congés payés, ni les remboursements de frais professionnels.

L'indemnité est versée au plus tard 1 mois après la fin du contrat.