

## Chapitre introductif

### L'organisation générale de la Fonction publique

Les missions confiées à la Fonction publique sont spécifiques en ce qu'elles ont pour unique but la satisfaction de l'intérêt général. Cette spécificité ajoutée au nombre important d'agents qui la composent nécessite l'application de règles particulières, différentes de celles du Code du travail.

La singularité du droit de la Fonction publique s'exprime principalement par quatre éléments : l'existence d'un système statutaire et sa conséquence directe, le principe du fonctionnariat ; la présence d'une forte hiérarchie caractéristique du système administratif français et l'existence de différents organes administratifs intervenant à tous les stades de la carrière du fonctionnaire.

#### Le système statutaire

---

Au même titre qu'il existe un seul Code du travail pour tous les salariés du secteur privé, le législateur a prévu d'assujettir les agents du secteur public à un ensemble de règles communes. Cet ensemble est appelé le « statut général de la Fonction publique ». Ce statut général est précisé par des statuts particuliers ne s'appliquant qu'à certains agents publics. Exceptionnellement, certaines professions nécessitent d'écarter l'application du statut général au profit d'un statut autonome.

## Le statut général

Le statut général de la Fonction publique est, en principe, le corps de règles commun à tous les agents publics. Ce statut a valeur législative. Il est composé d'un « bloc dur » de règles et de spécificités propres à chacune des trois branches de la Fonction publique.

Durant près de quarante ans, ce statut général était régi par quatre grands « titres » dont les règles étaient issues de lois :

- Titre I du statut général: la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite « Loi Le Pors ». Cette loi constituait le « noyau dur » du statut général de la Fonction publique. Elle contenait les grands principes généraux applicables à tous les fonctionnaires et en grande partie aux agents contractuels, quelle que soit leur branche d'appartenance.
- Titre II du statut général: la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'État.  
Ce titre s'appliquait uniquement aux personnes nommées dans les administrations centrales de l'État et leurs administrations déconcentrées, dans les établissements publics sous tutelle de l'État ainsi que dans des autorités administratives indépendantes.
- Titre III du statut général: la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale.  
Ce titre s'appliquait uniquement aux personnes exerçant leurs fonctions pour les communes, départements et régions, ainsi que pour les établissements publics qui y sont rattachés.
- Titre IV du statut général: la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique hospitalière.  
Ce titre s'appliquait uniquement aux personnes exerçant leurs fonctions dans les établissements publics de santé et centres d'accueil et de soins hospitaliers, EHPAD, établissements publics relevant des services de l'aide sociale à l'enfance, établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou présentant des difficultés d'adaptation ou atteints de pathologie chronique ; centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics.

Toutefois, ce système de normes éclatées dans plusieurs textes a longtemps été décrié pour sa complexité. Ainsi, par l'article 55 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique, le parlement a habilité le gouvernement à procéder, par voie d'ordonnance, à l'adoption de la partie législative du Code général de la Fonction publique. L'ordonnance n° 2021-1574 portant partie législative du

Code général de la Fonction publique a été adoptée le 24 novembre 2021 et sa ratification devrait être l'occasion d'amender le texte à la marge.

Cette réforme constitue, d'un point de vue formel, un grand changement pour les administrations et leurs agents. On n'évoque désormais plus les quatre titres du statut, ni même les lois qui le régissent, mais uniquement le Code général de la Fonction publique (CGFP), applicable depuis le 1<sup>er</sup> mars 2022. En revanche, sur le fond, le droit a été peu modifié et les principes et dispositions qui régissaient le droit de la Fonction publique demeurent intacts. De même la codification de la partie réglementaire n'est pas encore au programme du gouvernement. La tâche est sans doute colossale tant les textes sont nombreux et éparpillés.

Le statut général offre aux agents publics l'avantage d'une certaine uniformité. Malgré l'existence de règles spéciales aux trois versants de la Fonction publique, tous les agents sont titulaires des mêmes droits et soumis aux mêmes obligations. Cette uniformité permet à un agent, comme on le verra par la suite, de pouvoir passer d'un versant à un autre.

Ce statut général est précisé par de nombreuses dispositions réglementaires. Ces dispositions prévoient tous les éléments non présents dans les quatre lois précitées : hiérarchie des grades dans les corps, nombre d'échelons dans chaque grade, modalités d'avancement, règles disciplinaires spécifiques...

### **Textes applicables aux agents contractuels**

Pour les trois versants de la Fonction publique, le statut général est complété et adapté pour les agents contractuels dans les trois décrets suivants :

- Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 concernant les agents contractuels de la Fonction publique de l'État.
- Décret n° 91-155 du 6 février 1991 concernant les agents contractuels de la Fonction publique hospitalière.
- Décret n° 88-145 du 15 février 1988 concernant les agents contractuels de la Fonction publique territoriale.

En outre, certaines professions nécessitent qu'il soit dérogé au statut général sur certains points. Les dérogations sont effectuées par des statuts « particuliers » adoptés par décret en Conseil d'État. Ils sont généralement complétés par des décrets simples et des arrêtés.

Ces statuts sont assez nombreux et concernent de très nombreux agents publics. À titre d'exemple, citons le statut particulier des enseignants-chercheurs<sup>1</sup>, celui des ingénieurs territoriaux<sup>2</sup> ou encore celui des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux<sup>3</sup>.

### Application simultanée de plusieurs textes

Pour connaître les règles applicables à chaque agent, il est donc nécessaire de se reporter simultanément à plusieurs textes. Par ordre d'importance il s'agit de :

- Code général de la Fonction publique.
- Les dispositions réglementaires précisant le statut général ou statut particulier.

### Les statuts autonomes

Certaines professions ne peuvent tout bonnement être régies par le statut général dans son ensemble. On leur applique donc un statut autonome, qui leur tient lieu de statut général. À l'image du statut général, le statut autonome doit alors également être complété par des décrets simples.

Principalement trois catégories d'agents de la Fonction publique sont concernées par les statuts autonomes : les militaires, les magistrats judiciaires et les agents des assemblées parlementaires.

Eu égard au nombre restreint d'agents concernés, nous nous contentons d'évoquer ces statuts autonomes. La suite de l'ouvrage se référera uniquement au statut général de la Fonction publique.

### Le principe du fonctionnariat

---

Créé à l'origine pour protéger le fonctionnaire, le statut de la Fonction publique dispose qu'en principe les postes sont pourvus par des agents titulaires de leur grade. Par exception, le recours à des agents non titulaires est possible.

---

1. Décret n° 84-431 du 6 juin 1984 fixant les dispositions statutaires communes applicables aux enseignants-chercheurs et portant statut particulier du corps des professeurs des universités et du corps des maîtres de conférences.

2. Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

3. Décret n° 2007-1930 du 26 décembre 2007 portant statut particulier du corps des directeurs d'établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux de la Fonction publique hospitalière.

### Précision de vocabulaire

On parlera « d'agents publics » pour désigner la catégorie générale d'agents employés par les personnes morales de droit public. On utilisera le terme « fonctionnaire » pour désigner les agents titulaires de leur grade et de « non titulaires » pour désigner toutes les catégories d'agents publics non titulaires de leur grade. Plusieurs types d'agents non titulaires existent. Nous n'étudierons que les règles relatives aux agents contractuels.

### Le principe du recours aux agents titulaires

L'article L. 311-1 du CGFP dispose que sauf dérogation prévue par les textes, les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à caractère administratif sont occupés par des fonctionnaires.

Par opposition aux non-titulaires, les fonctionnaires sont dans une situation légale et réglementaire ou « statutaire ». Cela implique un certain nombre de conséquences importantes.

- Les fonctionnaires ont vocation à *faire carrière* dans la Fonction publique (système dit de « Fonction publique de carrière »). C'est la raison pour laquelle les mutations géographiques, les mutations de service et même les mutations inter Fonction publique sont possibles et même encouragées. Au cours de sa carrière, le fonctionnaire grimpera les échelons de la hiérarchie par le biais de plusieurs mécanismes présentés plus en aval.
- Le recours au contrat pour la gestion de la carrière des fonctionnaires est en principe exclu : les fonctionnaires sont *nommés* sur un emploi par le biais d'une décision unilatérale ; ils perçoivent un « traitement » (et non un salaire) lié à leur grade (et non à leur emploi) dont le montant, fixé par le gouvernement, ne peut être négocié par voie contractuelle ; l'âge et les conditions de départ à la retraite ne peuvent pas non plus faire l'objet d'un contrat<sup>4</sup>.
- En cas de suppression de son emploi pour cause de suppression ou de mutation de service, l'administration a l'obligation de trouver un nouvel emploi au fonctionnaire. Pendant ce temps, il est toujours titulaire de son grade et conserve donc son traitement.

---

4. CE, 11 janvier 1946.

## **Le recours exceptionnel aux agents non titulaires**

La catégorie des agents non titulaires regroupe un ensemble hétérogène d'agents qui ont pour point commun de ne pas être titulaires de leur grade. On leur applique cependant la plupart des grands principes du fonctionnariat.

### **Le recours aux agents non titulaires : une situation de plus en plus commune**

Le statut général de la Fonction publique que nous connaissons aujourd'hui est créé à partir de 1983. À cette date, l'objectif était clair : tous les agents publics devaient être des fonctionnaires. Toutefois, la réalité économique de la titularisation a rapidement fait surface. Dès le 17 janvier 1986, le gouvernement a créé les conditions à l'emploi dérogatoire des non-titulaires. Aujourd'hui, on estime à près de 20 % le nombre d'agents de la Fonction publique non titulaires. La dernière grande loi sur la Fonction publique du 6 août 2019 a encore élargi et accéléré le mouvement en généralisant le recours aux non-titulaires.

## **Les catégories d'agents non titulaires**

Comme dit précédemment, les agents non titulaires de la Fonction publique peuvent être recrutés selon différentes modalités, chacune d'entre elles correspondant à un besoin précis.

Les contractuels de droit public forment de très loin la catégorie la plus nombreuse d'agents non titulaires, au point même que les deux notions tendent à fusionner. Très avantageux pour l'employeur, le recours au contrat confère une grande souplesse qui contraste avec la rigidité du système statutaire. Les contraintes lors du recrutement sont allégées et la fixation des conditions de travail est plus libre.

Le recours au contrat n'est possible que dans des cas bien particuliers fixés dans la loi et étudiés plus en aval. À cet égard, il est à noter que la loi du 6 août 2019 a considérablement élargi ce mode de recrutement au point d'en faire un mode concurrent du recours aux fonctionnaires.

### **Contractuel de droit public ou de droit privé ?**

La conclusion d'un contrat ne résout pas toutes les questions et surtout, pas la principale : quel est le régime juridique applicable au contrat ? Le Code du travail ou le Code général de la Fonction publique ? S'il est vrai que pour la grande majorité des agents la question ne se pose pas (agents des ministères, des hôpitaux publics,

des collectivités locales...), la question n'en est pas moins fondamentale pour d'autres travaillant dans des structures plus spécifiques: personne privée gérante d'un service public, Groupement d'intérêt public, entreprise publique...

La réponse est complexe car elle donne lieu au vote de lois spéciales, à des jurisprudences et surtout à de longs débats doctrinaux. On précisera simplement les éléments de réponse suivants: lorsqu'une loi qualifie spécialement une relation contractuelle, cette dernière est prioritaire (exemple des agents de La Poste, Orange, des missions locales ou encore des offices publics de l'habitat). Lorsque rien n'est précisé dans la loi, il est nécessaire de recourir à la jurisprudence: les agents contractuels de droit public sont des « *personnels non statutaires travaillant pour le compte d'un service public à caractère administratif et ce, quel que soit leur emploi* ».

*A contrario*, les agents travaillant pour le compte d'un service public industriel et commercial sont liés à leur employeur par un lien de droit privé<sup>6</sup>. En cas de conflit, le juge administratif ou le juge judiciaire est susceptible de requalifier un contrat de travail de droit privé en contrat administratif<sup>7</sup>.

Les vacataires sont des agents de droit public recrutés pour effectuer une tâche déterminée et ponctuelle. Ils sont recrutés par contrat appelé « contrat de vacation » qui décrit alors précisément la tâche à effectuer. Toutefois ce contrat n'est pas soumis aux dispositions des trois décrets relatifs aux agents contractuels des trois versants de la Fonction publique.

La frontière entre contrat « classique » et contrat de vacation est mince. La différence s'établit principalement au regard de la durée et de la nature de la mission. Une requalification en contrat classique est possible lorsque la tâche à accomplir n'est pas compatible avec la finalité de la vacation ou lorsque le juge constate que l'agent est employé depuis longtemps par le biais de nombreux contrats de vacation<sup>8</sup>.

---

5. TC, 25 mars 1996, n° 03000.

6. Sauf en ce qui concerne le directeur de ce service public (CE, 26 janvier 1923, n° 62529; solution constamment réaffirmée depuis. Ex.: TC, 14 novembre 2016, n° C4070) et le comptable s'il a la qualité de comptable public (CE, 8 mars 1957, n° 15219).

7. CE, 16 mai 2001, avis n° 229810.

8. CE, 4 mai 2011, n° 318644.

Le recours aux contrats de vacation est devenu rare mais persiste principalement dans les universités pour le recrutement des enseignants.

Les ouvriers d'État sont principalement présents au sein du ministère des Armées, du ministère de l'Intérieur et du ministère de la Transition écologique et solidaire. Ils sont évoqués à l'article L. 6 du CGFP. Leur situation est régie par des décrets spécifiques.

### ***L'application des mêmes droits et obligations aux non-titulaires***

Malgré les spécificités qu'ils tirent de leurs statuts, les agents non titulaires sont soumis à la plupart des droits et obligations inhérentes à la Fonction publique.

D'ailleurs, l'article L. 2 du CGFP dispose que : « Pour autant qu'il en dispose ainsi, le présent Code s'applique également aux agents contractuels des administrations de l'État, des autorités administratives indépendantes et autorités publiques indépendantes, des établissements publics de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ainsi que des établissements ou services mentionnés à l'article L. 5. »

Ainsi, les agents contractuels sont également soumis au devoir d'obéissance, de neutralité, de dignité, d'impartialité, de réserve, de secret professionnel prévu par le titre II du livre I du CGFP. En cas de violation de ces obligations, ils sont soumis aux mêmes procédures disciplinaires.

Ils sont également titulaires de la plupart des droits et libertés dont jouissent les fonctionnaires: liberté d'opinion, droit à l'égalité de traitement, droit de ne pas se faire harceler, droit aux autorisations spéciales d'absence, droit à la protection en cas d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle; droit à la formation professionnelle; droit à une décharge d'activité de services pour raisons syndicales; droit au traitement, droit à la protection fonctionnelle, droit de grève, droit syndical...

### **La hiérarchie dans la Fonction publique**

---

Pour des raisons liées à la simplification, à l'uniformisation ainsi qu'à l'égalité de traitement dans la gestion des ressources humaines,



l'administration française est l'archétype de l'administration cloisonnée et pyramidale.

Les fonctionnaires appartiennent tous à un seul **versant de la Fonction publique** (d'État, territoriale ou hospitalière). Dans ce versant, ils appartiennent également à un **corps** (ou cadre d'emplois dans la Fonction publique territoriale). Il existe actuellement plusieurs centaines de corps. Ils peuvent avoir des dimensions extrêmement variées. Par exemple, les professeurs des écoles sont plusieurs centaines de milliers alors que les ingénieurs des industries des mines ne sont que quelques dizaines.

Ces corps sont tous classés, selon leur niveau de recrutement en **catégorie A, B ou C**.

La catégorie A correspond aux fonctions de conception, de direction et d'encadrement. Le recrutement se fait à bac + 3 ou parfois même bac + 5. Il s'agit par exemple du corps des attachés d'administration d'État, du corps des inspecteurs du travail ou encore du corps des médecins.

La catégorie B correspond à des fonctions d'application et d'encadrement intermédiaire. Le recrutement se fait généralement au niveau bac. Parfois un diplôme spécifique est nécessaire (ex. : diplôme d'infirmier). Il s'agira par exemple du corps des contrôleurs du travail, des secrétaires administratifs ou encore des infirmiers.

La catégorie C correspond à des fonctions d'application. Les corps de catégorie C ne nécessitent, en principe, pas de diplôme particulier. Il s'agira par exemple du corps des adjoints administratifs, des auxiliaires de puériculture ou des agents d'accueil.

Tous ces corps comprennent un ou plusieurs **grades**. Les grades de chaque corps ou cadre d'emplois sont accessibles par voie de concours, de promotion interne ou d'avancement, dans les conditions fixées par les statuts particuliers. Ils permettent soit d'accéder à des responsabilités supérieures soit d'augmenter la rémunération.

Les fonctionnaires sont dits « titulaires de leur grade », mais pas de leur **emploi**. En effet, l'article L. 411-5 du CGFP dispose que « *le grade est distinct de l'emploi* ».

Le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. Il s'agit là de la garantie de l'emploi des fonctionnaires. Ils n'ont aucun droit acquis à conserver leur emploi (l'administration peut être amenée à supprimer un emploi), mais ils conservent dans tous les cas leur grade qui leur permet d'avoir droit à un traitement et de solliciter un emploi.

Précisons enfin que les grades sont subdivisés en **échelons** qui correspondent à différents niveaux de rémunération et auxquels les fonctionnaires accèdent grâce à l'avancement.

## **Les organes administratifs de consultation**

---

Pour faciliter la prise de décision, le statut général prévoit l'existence de plusieurs organes de participation ou d'organes consultatifs. La loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique fusionne certains organismes et recentre leurs compétences. Nous mentionnerons les organes qui ont une influence directe sur la carrière des agents.

### **La Commission administrative paritaire**

Les CAP ont vocation à donner leur avis sur les décisions individuelles relatives aux agents. Les avis peuvent être obligatoires ou facultatifs mais dans tous les cas, ils ne lient pas l'autorité administrative. Elles comprennent en nombre égal des représentants du personnel élus (issus d'organisations syndicales) et des représentants de l'administration. Le nombre de membres varie notamment en fonction de la taille de l'administration. Leur composition ainsi que leur fonctionnement est fixée par décret.

#### **Textes applicables**

Pour la Fonction publique d'État, c'est le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 relatif aux Commissions administratives paritaires; pour la Fonction publique territoriale, c'est le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux Commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics; pour la Fonction publique hospitalière c'est le décret n° 2003-655 du 18 juillet 2003 relatif aux commissions administratives paritaires locales et départementales de la Fonction publique hospitalière.

Soulignons que la loi du 6 août 2019 a profondément transformé les CAP.

D'une part, les groupes hiérarchiques sont supprimés dans chaque catégorie A, B et C. Les fonctionnaires d'une catégorie examinent désormais les questions relatives à la situation individuelle et à la discipline des fonctionnaires relevant de la même catégorie, sans distinction de cadre d'emplois et de grade.

D'autre part, si quelques spécificités subsistent, les attributions des CAP sont presque unifiées dans les trois versants de la Fonction publique.

Enfin, les nouvelles dispositions procèdent à un recentrage des attributions des CAP en supprimant l'avis préalable de cette instance notamment sur les questions liées :

- Au cumul d'emplois et d'activités (refus d'exercice d'une activité accessoire, refus d'exercice du temps partiel sur autorisation pour création ou reprise d'entreprise malgré un avis favorable de la commission de déontologie et refus d'exercice d'une activité privée).
- Aux mutations internes comportant un changement de résidence ou modification de la situation du fonctionnaire.
- À la mise à disposition.
- À la mobilité (détachement, renouvellement de détachement, intégration et réintégration après détachement).
- Au détachement et à l'intégration dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.
- À l'avancement de grade et à l'accès à l'échelon spécial.
- À la promotion interne.
- Aux effets de la suppression de poste sur les situations individuelles.
- Aux décisions de prorogation d'un stage.

En revanche, l'avis des CAP est encore nécessaire notamment pour les décisions individuelles liées :

- Aux refus de titularisation et aux licenciements en cours de stage en cas d'insuffisance professionnelle ou de faute disciplinaire.
- Au refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel.

- À la disponibilité accordée sous réserve des nécessités du service et à la disponibilité pour créer ou reprendre une entreprise.
- À l'évaluation (révision du compte rendu de l'entretien professionnel à la demande de l'intéressé).
- Au licenciement du fonctionnaire mis en disponibilité après trois refus de postes qui lui sont proposés en vue de sa réintégration.
- À la discipline pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires (la CAP siège alors en tant que conseil de discipline pour les sanctions des 2<sup>e</sup>, 3<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> groupes).
- Au licenciement pour insuffisance professionnelle pour les fonctionnaires titulaires (la CAP siège également en tant que conseil de discipline).
- Au refus d'acceptation de la démission du fonctionnaire par l'autorité territoriale.
- Aux décisions d'engagement d'une procédure de reclassement pour les fonctionnaires reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
- Au licenciement du fonctionnaire ayant épuisé ses droits à congé maladie et qui refuse sans motif valable lié à son état de santé le ou les postes qui lui sont proposés.

Pour les agents contractuels, la compétence de la CAP est exercée par une « Commission consultative paritaire ». Elles sont instituées par voie réglementaire<sup>9</sup>. Leur domaine de compétence est toutefois plus étendu que celui des CAP. Elles sont automatiquement consultées sur :

- Les licenciements intervenant postérieurement à la période d'essai (inaptitude physique, insuffisance professionnelle...), à l'exclusion des licenciements prononcés en application du troisième alinéa du IV de l'article L. 114-1 du Code de la sécurité intérieure.
- Le non-renouvellement du contrat des personnes investies d'un mandat syndical.
- Les sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme et l'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de rémunération pour une durée maximale de trois jours.
- Les décisions refusant le bénéfice de certains congés.

---

9. Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986, article 1-2. Décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux Commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la Fonction publique territoriale. Arrêté du 8 janvier 2018 relatif aux Commissions consultatives paritaires compétentes à l'égard des agents contractuels de la Fonction publique hospitalière.

- Les décisions de refus d'une demande d'actions de formation, d'une période de professionnalisation ou d'une demande de congé de formation professionnelle.
- Les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ainsi que les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel.
- Les décisions refusant des autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation continue.
- Les décisions relatives à la révision du compte rendu de l'entretien professionnel.
- Les décisions refusant une demande de mobilisation du compte personnel de formation.
- Les décisions refusant une demande initiale ou de renouvellement de télétravail.
- Les décisions refusant une demande de congé au titre du compte épargne-temps.

L'administration porte à la connaissance des commissions les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent dans les conditions prévues au 3° de l'article 17 et à l'article 45-5. Elles peuvent en outre être consultées sur toute question d'ordre individuel relative à la situation professionnelle des agents contractuels.

## **Le Comité social**

À l'image de la situation du privé, la loi du 6 août 2019 de transformation de la Fonction publique a opéré la fusion entre les anciens Comités techniques (CT) et des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Les compétences de ces deux organes sont désormais exercées par un seul organe : le Comité social d'administration (CSA) pour la Fonction publique d'État<sup>10</sup>, le Comité social d'établissement (CSE) pour la Fonction publique hospitalière<sup>11</sup> et le Comité social territorial (CST) pour la Fonction publique territoriale<sup>12</sup>.

---

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

11. Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux Comités sociaux d'établissement des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

12. Décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux Comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.