

émergences

formation conseil expertises

FORMATIONS

EXPERTISES

santé / travail
et économiques

ÉTUDES - CONSEIL



émergences

formation conseil expertises



émergences

COMPTABLE ECO

Le CSE dans la fonction publique hospitalière

L'essentiel du mandat





A l'instar du secteur privé, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a mis en place la fusion des CTE et des CHSCT en une instance unique dénommée comité social d'établissement (CSE). La mise en place du CSE sera effective, dans les trois fonctions publiques, au 1^{er} janvier 2023. Les pouvoirs publics ont précisé par décret quelles seront les attributions du comité et quelles seront celles de la formation

spécialisée du comité (FSC) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans les établissements occupant au moins 200 agents.

Grand perdant de la réforme, le droit à l'expertise en santé au travail auquel les représentants de personnel pouvaient recourir est désormais subordonné à l'accord de l'administration. En revanche, le droit à la formation des représentants du personnel est réaffirmé, voire élargi.



Il sera essentiel de veiller à la bonne articulation des compétences du CSE et des formations spécialisées.

Parce que les directions continuent de s'opposer aux points de vue des représentants du personnel, ce guide a pour objet de recenser les principaux points de fonctionnement du CSE.



CE QUE DIT LA LOI ET SON DECRET D'APPLICATION

La loi 2019-828 du 6 août 2019 de la transformation de la fonction publique a mis en place la fusion des CHSCT et des CTE en une instance unique, le CSE.

Les CSE sont institués en application du **code de la santé publique** pour les établissements publics hospitaliers et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public et du **code de l'action sociale et des familles** pour les établissements sociaux et médico-sociaux.

Pris en application de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, **le décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021** relatif au CSE, définit les règles relatives à la composition, à l'élection, aux attributions et au fonctionnement du CSE et de la formation spécialisée.

L'article 3 de ce même décret détaille les modalités de création, au sein du CSE, de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail dénommée **formation spécialisée du comité (FSC)**. Néanmoins, ce n'est qu'à partir d'un effectif de 200 agents que cette formation spécialisée pourra être instituée.

Principales références juridiques

Code de la santé publique

- Articles L. 6114-1, L. 6143-7, L.6145-1 Articles L. 6144-3, L. 6144-3.1, L. 6143-1, 6143-3, L. 6143-7 L. 6134-1

Code de l'action sociale et des familles

- Article L. 315-13

Code du travail

- Articles L. 4121-1, L.4161-1 - Partie législative
- Articles R. 2315-8, R. 2315-9, R.2315-11, R. 2315-21, R. 2315-51 et R. 2315-52 - Partie réglementaire
- Article D. 4132-1 - Partie décret simple



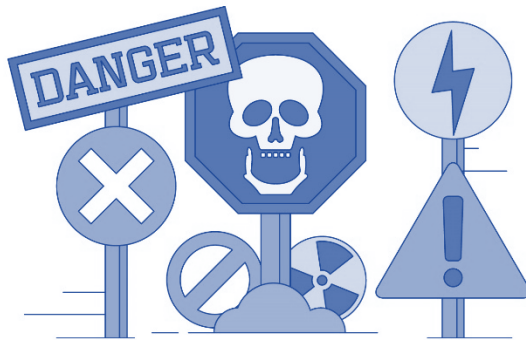
Il est donc important pour les représentants du personnel de s'assurer, en amont des élections, de la bonne connaissance des effectifs.

Les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public dont les effectifs sont inférieurs à 50 agents peuvent décider, par délibération de l'assemblée générale et après avis du CSE du groupement, de se rattacher au CSE de l'un des établissements publics de santé membre du groupement. Ce rattachement doit intervenir au moins huit mois avant l'élection du comité social d'établissement (Art.2 du décret).

Lorsqu'un risque professionnel particulier existe, une **formation spécialisée de site** est instaurée en complément, soit sur décision du directeur, après avis du CSE ou sur proposition de la majorité des membres du CSE (Art.3 du décret).



Il conviendra de s'attacher à déterminer plus précisément de quel risque professionnel particulier il est question.





LES ATTRIBUTIONS DU CSE ET DE LA FSC

NB : les articles cités ci-dessous, relèvent du décret n°2021-1570 du 03/12/2021

Les attributions du CSE

Les CSE des établissements publics de santé, des établissements sociaux, des établissements médico-sociaux et des groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public débattent chaque année sur la programmation des travaux de l'instance et l'évolution des politiques de ressources humaines lors de la présentation du rapport social unique (Art.35 du décret).

Les attributions de la FSC

La formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, examine les questions relatives à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes (Art.53 du décret).

La FSC :

- Exerce ses attributions sur le périmètre du CSE d'appartenance (Art.42).
- Donne son avis sur les règlements et consignes se rattachant à sa mission (Art.44 du décret).
- Accède au registre spécial en cas de danger grave et imminent (Art.46 & 52 du décret).
- Procède à intervalles réguliers à la visite des services relevant de sa FSC (Art.48 du décret).
- Procède à des enquêtes à la suite de tout accident (Art.49 du décret)
- Peut demander, au président, à la majorité de ses membres titulaires, de faire appel à un expert certifié (Art.51 du décret).
- Procède à l'analyse des risques professionnels (Art.56 du décret).



Si la FSC n'est pas mise en place, le CSE met en œuvre les compétences de la formation spécialisée.



LA COMPOSITION - LE FONCTIONNEMENT

La composition des instances

Le CSE et la formation spécialisée du comité FSC (lorsqu'elle existe), comptent le même nombre de membres et de titulaires. Le nombre de représentants suppléants du CSE et de la FSC est égal au nombre de représentants titulaires (Art.4 et Art.7 du décret).

Les représentants du personnel au CSE, titulaires et suppléants, sont élus au scrutin de liste.

Les représentants titulaires de la FSC, sont désignés par les organisations syndicales (OS) et sont des membres titulaires et suppléants du CSE.

Les membres suppléants de la FSC sont librement désignés par les OS.

Nombre de représentants du personnel

Effectif de l'établissement ou du groupement	Mise en place d'une formation spécialisée (FSC)	Nombre de titulaires			
		CSE sans FSC	CSE avec FSC	FSC	FSC de site
Moins de 50	FACULTATIVE Mise en place en cas de risque professionnel particulier	3	3	3	3
50 à 99		5	4	4	3
100 à 199		7	6	6	3
200 à 299	OBLIGATOIRE	/	8	8	4
300 à 499		/	8	8	4
500 à 999		/	10	10	6
1000 à 1499		/	12	12	6
1500 à 1999		/	12	12	6
2000 et plus		/	15	15	9

La durée des mandats des représentants du personnel est fixée à 4 ans mais peut être réduite ou prorogée dans un intérêt de service, dans la limite d'un an. Les mandats sont renouvelables (Art. 15 du décret).

Crédit d'heures de délégation

Effectif d'agents de l'établissement ou du groupement	Crédit mensuel d'heures de délégation	
	Par titulaire de la FSC (ou du CSE si elle n'existe pas)	Par titulaire de la FSC de site (quand elle existe)
Moins de 50	2h	Selon l'effectif d'agents relevant de chaque site
50 à 99	2h	
100 à 199	5h	
200 à 299	10h	
300 à 499	15h	
500 à 999	15h	
1000 à 1499	15h	
1500 à 1999	20h	
2000 et plus	20h	

Assistent aux réunions du CSE avec voix consultative (Art.5 du décret) :

- Les représentants titulaires et 1 membre suppléant par OS ;
- 1 représentant de la CME ;
- 1 agent désigné par le directeur d'établissement pour assurer le secrétariat administratif (Art.63 du décret).

Assistent aux réunions de la FSC avec voix consultative (Art.5 du décret) :

- Les représentants titulaires et 1 membre suppléant par OS ;
- 1 représentant des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes ;
- Les représentants de l'administration en charge des dossiers concernés et le représentant du service compétent en matière d'hygiène (Art.9 du décret) ;
- Les agents de contrôle de l'inspection du travail ou médecin du travail (Art 69 du décret).

Le fonctionnement des deux instances : CSE et FSC

Les CSE et les FSC élisent parmi leurs membres titulaires, un secrétaire et un secrétaire suppléant. **Un procès-verbal** est établi après chaque réunion signé par le secrétaire et le président, **transmis dans le mois à ses membres** et approuvé à la réunion suivante (Art.63 du décret).

Les CSE se réunissent au moins une fois par trimestre, sur convocation de leur président et à son initiative, ponctuellement en cas de raisons exceptionnelles ou **dans le délai maximum d'un mois**, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel titulaires (Art.66 du décret).

L'ordre du jour est fixé par le président qui consulte préalablement les secrétaires des CSE ou des formations spécialisées qui peuvent proposer des points dans leurs domaines de compétence respectifs (Art.67 du décret).

Le président du CSE ou son représentant préside la formation spécialisée du comité (FSC).

La convocation et les éventuels documents sont adressés aux membres du comité ou des FSC **au moins 15 jours avant la séance** ou 8 jours en cas d'urgence (Art.68 du décret).

Le CSE ne peut délibérer qu'avec au moins la moitié de ses membres, la réunion est alors reportée avec le même ordre du jour dans un délai de 8 jours si ce quorum n'est pas atteint. **Seuls les représentant du personnel titulaires prennent part aux votes.**





LES INFORMATIONS CONSULTATIONS

DU CSE

Les CSE sont INFORMÉS chaque année sur :

(Art 37-39 et 41 du décret)

Informations du CSE	Etab. publics de santé	GSCM *	Social et médico- social
	<i>Art 37</i>	<i>Art 39</i>	<i>Art 41</i>
Situation budgétaire de l'établissement ou du groupement	Oui	Oui	Oui
Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens	Oui	/	Oui
Budget prévisionnel	Oui	Oui	Oui
Décisions mentionnées au 8° du L.6143-7 Csp **	Oui	/	Oui
Rapport d'activité annuel, compte financier et affectation des résultats	/	Oui	/
Participation aux actions de coopération	/	Oui	/

*Groupement de coopération sanitaire de moyens publics.

** Code de la santé publique.

Les CSE sont CONSULTÉS pour rendre un avis sur les sujets suivants : (Art 36-38 et 40 du décret).

Consultations du CSE	Etab. publics de santé	GSCM *	Social et médico-social
	Art 36	Art 38	Art 40
Règlement intérieur de l'établissement ou du groupement	Oui	Oui	Oui
Plan de redressement	Oui	/	/
Plan global de financement pluriannuel	Oui	/	/
Accessibilité des services et qualité rendue, sauf qualité des soins	Oui	Oui	Oui
Organisation interne de l'établissement	Oui	/	/
Projet de réorganisation de service	Oui	/	/
GPEC, formation et plan de formation	Oui	Oui	Oui
Projet de délibération	Oui	/	/
Projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, la santé ou la sécurité lorsqu'il s'intègre dans le cadre d'un projet de réorganisation de service	Oui	Oui	Oui
Modalités d'accueil et d'intégration professionnels et étudiants	Oui	Oui	Oui
Modification de la convention constitutive qui a un impact sur l'organisation du travail dans le groupement	/	Oui	/

*Groupement de coopération sanitaire de moyens publics.

DE LA FSC

Dans les établissements de plus de 200 agents, les FSC sont **CONSULTÉES** chaque année sur :

- **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. **Elle n'est toutefois pas consultée lorsque ces projets s'intègrent dans une réorganisation de service qui sont examinés** directement par le comité social d'établissement au sein duquel ou en complément duquel elle est instituée ;
- **Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies** et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'entraîner des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- **Sur les plans mentionnés à l'article L. 3131-7 du code de la santé publique** pour les établissements publics de santé et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public et à l'article D. 311-8 du code de l'action sociale et des familles pour les établissements sociaux et médico-sociaux ;
- **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.



LES MOYENS D'ACTION

Le danger grave et imminent et le droit d'alerte

Les représentants du personnel de la FSC ou du CSE en son absence, peuvent consigner un avis dans le registre spécial lorsqu'est constatée une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions.

Le directeur d'établissement, l'administrateur du groupement ou son représentant procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier (Art.52 du décret).



En dernier recours et s'il y a divergence sur les mesures à prendre, c'est l'agent de contrôle de l'inspection du travail qui est saisi.





L'obligation de sécurité et de résultat de l'employeur

Les obligations des employeurs sont définies par les articles L.4121-1 à 5 du Code du travail indiquent que : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* ». Elles s'appliquent dans le secteur hospitalier et les établissements publics, sociaux et médico-sociaux.

Depuis 2002, la Cour de cassation a statué dans plusieurs arrêts sur les conséquences de l'amiante sur la santé des salariés. Elle juge que l'absence de mesures prises par l'employeur constitue un manquement à ses obligations de sécurité. *Arrêt de la Cour de cassation, chambre sociale du 28/02/2002 (décision N° 00-10051)*.

Dans le même esprit, l'employeur est tenu envers ses salariés d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail. *Arrêt de la Cour de cassation du 11 avril 2002 (décision N°00-16535)*.

Plus récemment, dans le secteur public, à la suite du suicide en 2016 d'une infirmière du groupement hospitalier du Havre, le tribunal administratif de Rouen dans son jugement du 28/10/2021, a remis en cause des techniques de management et y a vu un manquement à l'obligation de sécurité et de protection envers la salariée. Le GH du Havre a été déclaré responsable et condamné à verser 360.000 € aux ayants droits (*).

(*)<https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/suicide-d-une-infirmiere-le-groupe-hospitalier-du-havre-condamne-163716602>.

Les expertises Santé/Travail (Art.51 du décret)

Le recours dans quels cas ?

1. **En cas de risque grave** avéré, 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 lorsque ce projet **ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service**.

Les conditions de recours

De nouvelles conditions contraignent le recours à l'expertise pour les représentants du personnel **à la FSC ou par ceux du CSE en son absence** :

- ➔ **Risque grave** : uniquement lorsque l'instance ne dispose pas des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail.
- ➔ **Projet important** : uniquement lorsque ce projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.



Il est donc important pour les représentants du personnel de faire la démonstration de l'insuffisance des éléments apportés par l'administration justifiant ainsi le recours à l'expertise et de bien identifier la notion de « réorganisation de service ».

Dans les 2 cas cités ci-dessus, **le président peut** décider à son initiative ou à la suite d'un vote majoritaire favorable des membres de la formation, de faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du code du travail.

Les modalités de recours à l'expertise par les représentants du personnel en cas de projet important ou de risque grave

- ➔ Le secrétaire de la FSC ou du CSE lorsque la FSC n'existe pas, doit demander au président de mettre un point à l'ordre du jour pour un recours à une expertise. La demande peut être faite lors de la réunion en lien avec un point déjà fixé.
- ➔ Au cours de la réunion de la FSC les représentants du personnel doivent motiver leur demande d'expertise.
- ➔ Voter la demande d'expertise au minimum à la majorité est une étape nécessaire.
- ➔ **Obtenir l'accord du président qui peut faire appel à l'expert certifié.**
- ➔ Les frais d'expertises sont supportés par l'établissement dont relève la FSC ou le CSE en son absence.
- ➔ Les expertises doivent être réalisées dans un délai de 45 jours à compter du choix de l'expert.
- ➔ L'administration fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

En cas de refus

- ➔ En cas de refus, le président doit motiver sa décision qu'il communique aux représentants du personnel.
- ➔ En cas de désaccord sérieux et persistant entre les représentants du personnel et le président sur le recours à l'expert certifié, une procédure est mise en place :
 - L'agent de contrôle de l'inspection du travail est obligatoirement saisi dans les 45 jours ;
 - Un rapport est adressé conjointement au Président et aux représentants du personnel avec des propositions de médiation à la situation ;
 - Le président adresse dans les 15 jours à l'inspecteur du travail (copie aux représentants du personnel), de ses intentions suite au rapport, les mesures à prendre et le calendrier de mise en œuvre.
- ➔ L'inspecteur du travail peut faire un signalement auprès du procureur si ce dernier considère que les mesures prises ne sont pas à la hauteur mais ne peut pas dresser de procès-verbal à l'administration.

Jusqu'au 31 décembre 2022...

- Depuis la parution du décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 et jusqu'au 31 décembre 2022, les CHSCT ne seront plus compétents pour être informés et ou consultés sur les projets importants qui s'intègrent dans les réorganisations de service.
- Les CTE sont seuls compétents pour être consultés sur les projets importants, donc le recours à l'expertise n'est plus possible.
- Pour les risques graves et jusqu'au 31 décembre 2022, le CHSCT est compétent pour recourir à une expertise et faire appel à un expert certifié.

Une expertise pour un risque grave se construit dans le temps en accumulant les éléments de preuve afin de justifier le recours à l'expertise pour éviter le refus de l'administration. Le recours à une expertise pour risque grave ne peut se faire uniquement que lorsque l'instance ne dispose pas des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail.

Une expertise pour un projet important ne peut être votée que lorsque ce projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Contactez-nous avant la mise en place d'une expertise !

01 55 82 17 30 – info@emergences.fr

La FSC, ou le CSE en son absence, désigne le cabinet d'expertise, les frais de l'expertise sont supportés à 100% par l'administration.



Emergences a formé les élus du CHSCT et du CTE dans la Fonction Publique Hospitalière depuis plus de 30 ans et s'engage aujourd'hui sur les parcours de formation pour ces nouvelles instances.

L'article 75 du décret ainsi que les articles R. 2315-8 et 9, R. 2315-11 et 21 du code du travail et l'article 41 de la loi du 9 janvier 1986, 7° alinéa définissent les conditions et modalités d'accès aux parcours de formation.

Les parcours de formation des élus : CSE et FSC

PARCOURS DE FORMATION				
Type d'établissement	Type de mandats	Formation « Compétences »	Formation « Santé - Travail »	Nb de jours TOTAL
Etablissement - 200 agents <i>Sans FSC</i>	Titulaire ou suppléant du CSE	5 jours	5 jours	10 jours
Etablissement + 200 agents <i>Avec FSC</i>	Titulaire ou suppléant du CSE	5 jours	3 jours	8 jours
	Titulaire ou suppléant du CSE et titulaire ou suppléant de la FSC	5 jours	5 jours	10 jours
	Suppléant de la FSC (sans mandat CSE)*	-	5 jours	5 jours

*Membres librement désignés par les organisations syndicales

Les modalités de la mise en place des formations

- La formation est renouvelée à chaque mandat.
- L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjours des agents en formation, la rémunération de l'organisme de formation.
- L'agent choisit l'organisme de formation agréé.
- La demande de congés est adressée par écrit au directeur d'établissement au moins un mois avant le début de la formation.
- La demande doit préciser la date à laquelle l'agent souhaite s'absenter, ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme choisi.
- Le congé ne peut être refusé que si des nécessités de service s'y opposent.
- La direction est tenue de répondre au plus tard 15 jours avant le début de la formation.
- L'agent remet une attestation délivrée par l'organisme de formation.
- En cas d'absence sans motif valable, l'agent sera tenu de rembourser à la direction les dépenses prises en charge.



**Vous pouvez consulter nos programmes
sur notre site : www.emergences.fr**

ou

**sur simple demande par téléphone ou mail
01 55 82 17 30 – info@emergences.fr**

QUELQUES REFERENCES UTILES DU DECRET

- **Les conditions d'élections** (date, listes, candidatures, scrutin,) sont identiques aux anciennes pratiques d'élection des membres de CHSCT. Pour rappel, elles sont précisées dans les articles 17 à 34 du décret.
- Les motifs et modalités de remplacement des titulaires par **les suppléants** sont précisés dans l'article 16 du décret.
- Les conditions de convocation ou d'invitation de personnes qualifiées aux **séances du CSE** sont précisées dans l'article 69 du décret.
Les conditions d'attribution des sièges en cas de **fusion d'établissements** sont précisées dans le dernier paragraphe de l'article 15 du décret.



Des délégués régionaux, référents de proximité et interlocuteurs privilégiés des élus vous conseillent et vous accompagnent pour l'ensemble de vos besoins.

N'hésitez-pas à les contacter.

ACCUEIL - CONSEIL

01 55 82 17 30

info@emergences.fr



www.emergences.fr

Siège Émergences - 261 rue de Paris 93100 MONTREUIL