

Fonction Publique Hospitalière

émergences
formation conseil expertises

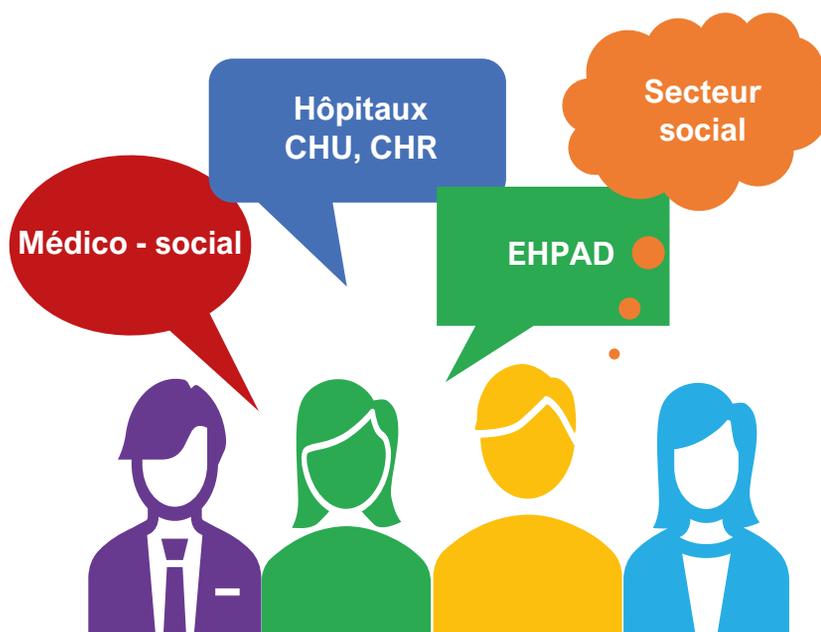
FORMATIONS
**Formations
FPH 2023**

ÉTUDES - CONSEIL



*Un partenariat utile
et engagé avec les secteurs de*
**la santé
du social
du médico-social**

2023 : QUOI DE NEUF DANS LA FPH !



2023 : Disparition des CHSCT.... Création des CSE

Objet d'une bataille idéologique forte dans un contexte social en perpétuel mouvement où le droit du travail est chahuté par des évolutions légales, réglementaires et jurisprudentielles, les CHSCT vivent leur dernière année d'existence dans les établissements publics de santé.

Empêcheurs de « tourner en rond » pour les uns, lieu de controverses pour les autres, les CHSCT cristallisent depuis trente ans oppositions et mécontentements des directions d'établissements, au point que leur disparition a été décidée par les pouvoirs publics.

Pourtant, loin d'avoir failli, cette instance a su s'imposer au fil du temps, comme le lieu où l'on parle du travail réel et comme l'instance où l'on agit sur le risque professionnel. Mais la loi n° 2019-828 du

6 août 2019 de transformation de la fonction publique a sonné le glas de l'instance en consacrant, à l'instar du secteur privé, la fusion des CTE et des CHSCT en une instance unique dénommée CSE (comité social d'établissement).

Une formation spécialisée du CSE (FSC) sera mise en place dans les établissements de plus de deux cents agents ou si un risque particulier le nécessite dans les établissements de moins de deux cents agents. Cette formation est dédiée à la prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de l'établissement.

Cette fusion sera effective au renouvellement des instances représentatives du personnel dans les trois fonctions publiques à la fin de l'année 2022. Les pouvoirs publics ont précisé, par décret, quelles se-

ront les attributions du comité et quelles seront celles de la formation spécialisée du CSE (FSC).

Grand perdant de la réforme, le droit à l'expertise en santé au travail auquel les représentants du 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.

Quoi qu'il en soit, Émergences vous propose depuis plus de 30 ans maintenant ses formations, ses conseils, ses études, ses diagnostics et ses expertises, avec son statut associatif original, et a pour objectif de continuer cette aventure avec vous !

Émergences

LA FORMATION des représentants du personnel

Notre expérience

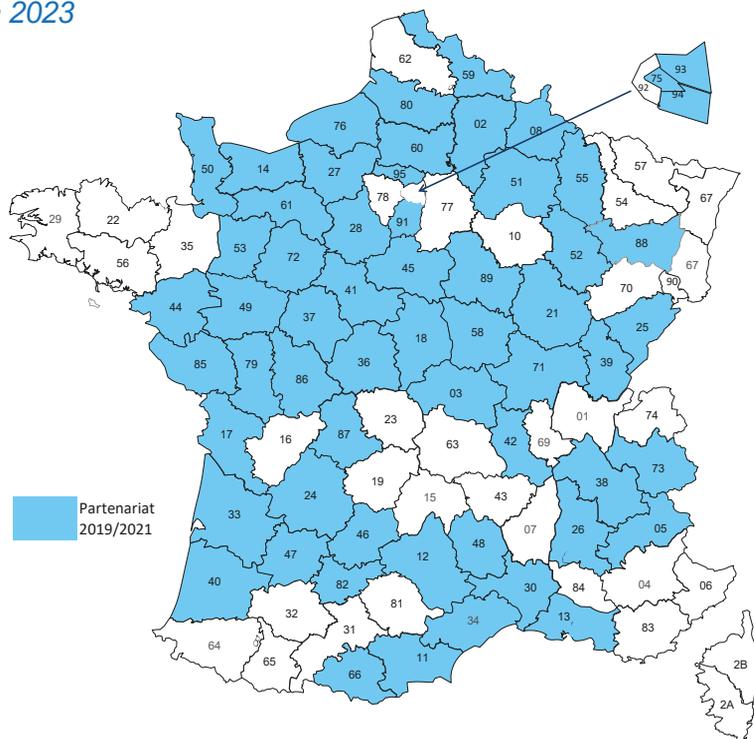
Depuis bientôt 15 ans, Émergences est le partenaire de la Fédération de la Santé et de vos USD pour les formations des élus du sanitaire, du social et du médico-social.

Le partenariat est reconduit jusqu'en 2026 permettant de travailler avec vous au sein des USD et d'offrir des formations de qualité aux agents.

Ce partenariat est d'autant plus important qu'en 2023 les institutions représentatives du personnel (CHSCT et CTE) fusionnent et deviennent des Comité Sociaux d'Etablissement (CSE).

De 2019 à 2021, le partenariat avec la Fédération de la Santé, secteur public aura permis d'organiser avec les USD, parties prenantes du dispositif :

- 114 stages CTE
- 79 stages CHSCT
- 2080 élus formés
- 72250 heures de formation



Vos droits changent

Lors du renouvellement des instances de la FPH en décembre 2022, les CHSCT et CTE seront fusionnés en une seule instance, le Comité Social d'Etablissement (CSE). *Décret n°2021-1570 du 03 décembre 2021*

La loi différencie dorénavant les établissements en deux catégories selon leur taille :

- . Les établissements de moins de 200 agents : mise en place d'un CSE unique
- . Les établissements de plus de 200 agents : mise en place d'un CSE et d'une FSC

Dans ces établissements, **une Formation Spécialisée du CSE (FSC)** est obligatoirement mise en place.

Le nombre de membres de cette formation est égal au nombre de membres du CSE.

Ses membres titulaires sont obligatoirement membres du CSE. En revanche, les membres suppléants peuvent être membres du CSE ou librement désignés par les organisations syndicales.

Cette formation est dédiée à la prévention de la santé, de la sécurité et des conditions de travail de l'établissement.

Désormais le CSE (avec ou sans FSC) oblige les élus à avoir une double compétence à la fois :

- Sur les questions d'organisation de l'instance et les questions économiques;
- Sur les questions santé au travail.

LA FORMATION des représentants du personnel

Quels droits à la formation ?

Pour répondre à cette multi compétence, la loi prévoit **deux formations différentes et complémentaires** pour les élus.

- La formation portant sur **les compétences** du CSE (ancienne formation du CTE)
- La formation en matière **de santé au travail** (ancienne formation du CHSCT)

Les droits pour bénéficier de ces deux formations dépendent de deux critères :

- La taille de l'établissement (nombre d'agents)
- La fonction des élus au sein du CSE et/ou de la formation spécialisée du CSE (FSC) lorsqu'elle existe.

Le «parcours de formation» des élus sera de 5,8 ou 10 jours selon la situation des élus.

Le tableau ci-dessous présente le parcours des formations pour les élus selon tous ces critères

Type d'établissement	Type de mandats	PARCOURS DE FORMATION		Nb de jours TOTAL
		Formation « Compétences »	Formation « Santé - Travail »	
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*



A RETENIR

- . Chaque élu est libre de commencer ce parcours dans l'ordre de son choix (formation «Compétences» et formation «Santé-Travail» ou inversement).
- . Ce parcours devra être réalisé dans les 4 ans du mandat.
- . Les formations sont renouvelées tous les 4 ans lors du renouvellement des mandats.
- . Les représentants du personnel choisissent leur organisme de formation.
- . Les frais de la formation sont pris en charge par l'employeur.

Attention : en cas d'absence sans justificatif valable à une formation, l'agent doit rembourser à l'établissement le coût de la formation.

LA FORMATION des représentants du personnel

Formation Compétences

5 JOURS

Quels établissements? Quels élus ?

Etablissements -200 agents :

- . Titulaire ou suppléant du CSE

Etablissement +200 agents :

- . Titulaire ou suppléant du CSE
- . **Titulaire** de la FSC

Objectifs:

- Comprendre l'impact des réformes (actuelles et à venir) du système de santé sur l'offre de soins, la prise en charge du patient, l'organisation et les conditions de travail des agents.
- Identifier vos moyens d'action en tant que membre du CSE, pour peser sur la politique de l'établissement et élaborer une stratégie d'action.
- Être en capacité de lire, comprendre et interroger les documents fournis au CSE.
- Connaître le cadre juridique de l'intervention de la Formation Spécialisée (FSC) dans les établissements de plus de 200 agents.

Formation Santé-Travail

5 JOURS

Quels établissements? Quels élus ?

Etablissements -200 agents :

- . Titulaire ou suppléant du CSE

Etablissement +200 agents :

- . Titulaire ou suppléant du CSE **et** titulaire ou suppléant de la FSC
- . Suppléant de la FSC (sans mandat CSE)

Objectifs:

- Appréhender les enjeux de la relation santé-travail
- Se saisir des notions de santé au travail, de prévention, de risque, de danger, etc.
- Acquérir les outils méthodologiques nécessaires à l'analyse des situations de travail et à la prévention des risques professionnels.
- Quels moyens spécifiques de la Formation Spécialisée (FSC) lorsqu'elle existe ?

Formation Santé-Travail

3 JOURS

Quels établissements? Quels élus ?

Etablissements +200 agents :

- . Titulaire ou suppléant du CSE (sans mandat FSC)

Objectifs:

- Appréhender les liens entre l'organisation du travail, les conditions de travail et la santé.
- Se saisir des notions de santé au travail, de prévention, de risque, de danger, etc.
- Acquérir les outils méthodologiques nécessaires à l'analyse des situations de travail et à la prévention des risques professionnels.



POUR S'INSCRIRE en formation

Contactez directement votre USD CGT qui vous indiquera les dates prévues dans votre région et vous adressera les documents à retourner à Émergences.

LES EXPERTISES SANTE-TRAVAIL DU CSE

Le droit à l'expertise santé-travail...ou pas !

Grand perdant de la réforme, le droit à l'expertise en santé au travail auquel les représentants du personnel du CHSCT pouvaient recourir est désormais subordonné à l'accord de l'administration.

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 :

. Expertise dans le cadre d'un risque grave :

Possible 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.

. Expertise dans le cadre d'un projet important modifiant les conditions de travail :

Possible 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 devient très 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 OU de qualifier avec précision la notion de «réorganisation de service». Il devient primordial de se faire accompagner par Emergences bien en amont de l'expertise afin d'évaluer la possibilité d'une telle demande d'expertise.

Dans les deux 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

Dans le cadre d'une expertise pour risque grave ou projet important :

- . 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 également 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.

La mise en oeuvre de l'expertise

- . Les frais d'expertises sont supportés à 100% 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 la réalisation de sa mission.

LES EXPERTISES SANTE-TRAVAIL DU CSE

En cas de refus que se passe t'il ?

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 remédiation à la situation.
- . Le président adresse dans les 15 jours à l'inspecteur du travail (copie aux représentants du personnel), ses intentions de 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. Cependant il ne peut pas dresser de procès-verbal à l'administration.

EN CONCLUSION

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.

Cette demande d'expertise se construit dans le temps en accumulant les éléments de preuve afin de motiver le recours à l'expertise pour éviter le refus de l'administration.

Le recours à une expertise pour projet important ne peut être mobilisé 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.

L'accord du président du CSE est obligatoire

Le CSE ou la FSC doit contacter ÉMERGENCES en amont de toute décision.
Émergences vous accompagne et est à vos côtés pour défendre au mieux vos intérêts.

**Les délégués régionaux d'Émergences (coordonnées au dos de cette plaquette)
sont à votre disposition pour toutes questions relatives aux formations et aux expertises.
N'hésitez-pas à les contacter!**



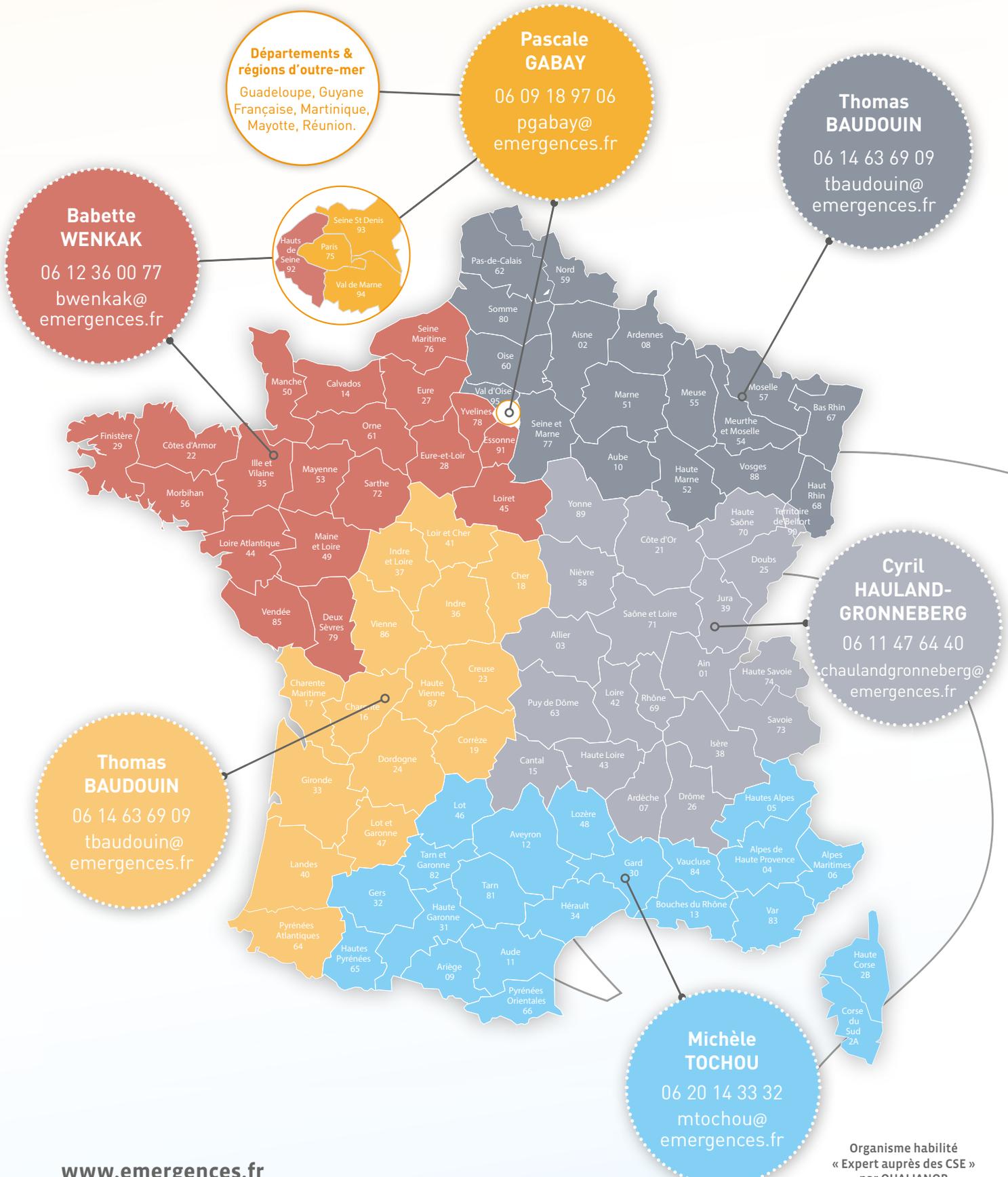
Des délégués régionaux, référents de proximité et interlocuteurs privilégiés des élus vous conseillent et vous accompagnent pour l'ensemble de vos besoins.

N'hésitez-pas à les contacter.

ACCUEIL - CONSEIL

01 55 82 17 30

info@emergences.fr



www.emergences.fr

Paris - Lyon - Marseille - Bordeaux - Lille - Toulouse - Nantes - Strasbourg - Tours

Siège émergences - 261 rue de Paris - 93100 Montreuil

Organisme habilité
« Expert auprès des CSE »
par QUALIANOR

