



Je suis
membre du **CSE**

dans la fonction publique hospitalière...



...en charge des questions
de santé au travail

émergences
formation conseil expertises



Je suis membre du CSE

dans la fonction publique hospitalière...

ÉDITO

Nées de la fusion du comité technique d'établissement et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité social d'établissement et la formation spécialisée en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (FSC) instituée en son sein, concentrent désormais toutes les prérogatives dévolues auparavant aux instances fusionnées.

La protection de la santé physique et mentale, l'hygiène, la sécurité des agents dans leur travail, l'organisation du travail et l'amélioration des conditions de travail couvrent à la fois les attributions consultatives de l'instance et les pouvoirs de proximité accordés aux représentants du personnel siégeant en FSC.

Mais face à la multiplicité des risques professionnels existants en milieu hospitalier, les représentants du personnel sont parfois démunis pour agir sur la prévention, tant les situations exposantes sont nombreuses, variées et souvent ignorées des agents. Travailler à l'hôpital expose à un environnement singulièrement éprouvant. A la douleur physique, aux souffrances mentales liées à la proximité de la mort et aux angoisses de patients et de leur entourage, s'ajoutent l'exposition aux risques biologiques, aux risques chimiques, aux risques ionisants, et aux risques organisationnels dont les effets sont psychosociaux (RPS). La complexité des situations de travail dans un environnement professionnel en tension du fait d'un sous-effectif structurel génère surcharge de travail, déficit d'échanges entre les équipes soignantes et manque de reconnaissance et de soutien. Le risque c'est la combinaison de plusieurs de ces facteurs qu'il convient de mettre en lumière un à un.

Pour prévenir le risque, il faut procéder avec méthode, prendre le temps d'observer, d'écouter, d'identifier, et de qualifier afin d'accéder à la compréhension des situations vécues et ressenties. Puis il faut mobiliser les connaissances des préventeurs professionnels, des médecins du travail et des inspecteurs du travail, des experts que le législateur a placé aux côtés des représentants du personnel, mais aussi et d'abord, celles des représentants du personnel, situés au cœur des situations de travail et en relation de confiance avec les agents.

Le CSE occupe donc une place importante dans le domaine de la santé au travail. Comme tout instrument, la qualité de ses interventions dépend de l'usage qui en est fait. Ce guide a vocation à apporter aux élus les repères nécessaires pour s'approprier ce nouveau mandat.





Rôle et missions du comité social d'établissement (CSE) et de la formation spécialisée santé, sécurité et des conditions de travail (FSC)

Le saviez-vous ?

Qu'est-ce qu'un CSE ?

C'est une instance unique née de la fusion du comité technique d'établissement (CTE) et du comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT) consacrée par la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique. Le comité social d'établissement est créé dans tous les établissements de santé, les établissements sociaux et médico-sociaux publics et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public.

De manière générale, cette instance est chargée de l'examen des questions collectives de travail ainsi que des conditions de travail dans l'établissement public de santé au sein duquel il est institué.

Il couvre à la fois des attributions consultatives et des pouvoirs de proximité notamment par l'intermédiaire de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail instituée en son sein, telle que des analyses de l'activité de travail, des enquêtes, des inspections des services, etc.

Dans le cadre de leurs attributions, le comité social d'établissement et sa formation spécialisée en matière de santé de sécurité et de condition de travail sont au cœur de nombreuses questions au rang desquelles figurent : l'organisation et le fonctionnement des services, l'égalité professionnelle, la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents, l'amélioration des condition de travail, les orientations stratégiques sur les politiques RH, l'emploi, la formation professionnelle...

Les textes applicables répartissent selon leur nature les compétences qui leur sont propres vers chacune des deux instances.

Ces deux instances exercent leurs missions au bénéfice de tous les travailleurs de l'établissement ou du groupement et ceux mis à disposition par des entreprises extérieures (y compris les travailleurs temporaires).

Les missions, le fonctionnement, les moyens du CSE et de la formation spécialisée sont définis par le code général de la fonction publique.

La mise en place de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail (Art.251-40 et s. du CGFP)

Dans tout établissement hospitalier ou groupement de coopération sanitaire de moyens de droit public employant au moins 200 agents, une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du CSE. Le calcul de l'effectif prend en compte l'effectif réel, regroupant l'ensemble des personnels y compris les agents mis à disposition, en congé rémunéré ou parental. La FSC est créée par le directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement ou l'administrateur du groupement de coopération.

En dessous de ce seuil, la création d'une formation spécialisée doit être justifiée par la présence de **risques professionnels particuliers**.

i *Ne pas confondre le danger et le risque. Le danger est la propriété intrinsèque d'un matériau, d'une substance ou d'une organisation susceptible de provoquer un dommage. Le risque c'est la probabilité que le dommage survienne dans des conditions d'utilisation ou d'exposition au danger.*

Formations spécialisées de site

Lorsque l'existence de risques professionnels particuliers le justifie, sur un ou plusieurs services implantés géographiquement dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles, une ou plusieurs FSC dénommées formations spécialisées de site peuvent être mises en place sur proposition de la majorité des membres du CSE. Elles sont complémentaires à la FSC.

Les formations spécialisées de site procèdent à l'analyse du risque ou des risques ayant conduit à leur création. Dans le champ de leurs attributions, elles proposent toute action qu'elles estiment utiles pour appréhender et limiter ce ou ces risques et contribuer à la prévention des risques professionnels sur leur périmètre. Elles suggèrent toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou le service entrant dans leur périmètre.

Les formations spécialisées de site sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre du site pour lequel elles ont été créées.

Les formations spécialisées informent chaque année le comité des activités et résultats de la politique de prévention des risques professionnels mise en œuvre sur leur site.

i *Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée au sein du CSE, c'est ce dernier qui exerce les missions dévolues à la FSC (Art.R.253-79 du CGFP).*

Secteurs	Effectifs	Instances	Création
Etablissements publics de santé - Groupements de coopération sanitaire de moyens Etablissements publics sociaux ou médicosociaux	> 200 agents	Comité social d'établissement (CSE)	Obligatoire
		Formation spécialisée du comité (FSC)	Obligatoire
		Formation spécialisée de site (FSS)	Facultatives
	< 200 agents	CSE	Obligatoire
		FSC	Facultative
		FSS	Facultative

Les attributions consultatives du CSE (Art. R.253-11 et s du CGFP)

Chaque année, le CSE débat sur la programmation des travaux de l'instance et l'évolution politique des ressources humaines lors de la présentation du rapport social unique.

1 *Le rapport social unique est établi par l'employeur à partir des indicateurs contenus dans la base de données sociales élaborée sous forme dématérialisée dans chaque établissement. L'ensemble des indicateurs ont trait notamment à l'emploi, au recrutement, aux parcours professionnels et en particulier, à la santé, à la sécurité, à l'organisation du travail, à l'amélioration de conditions de travail et à la qualité de vie au travail. Les Art. R231-1 et s du CGFP relatifs à la base de données sociales et au rapport social unique dans la fonction publique décrivent précisément les grandes thématiques et les indicateurs renseignés.*

Le champ d'intervention du CSE est large. Il est notamment informé et consulté sur le règlement intérieur de l'établissement ou du groupement, le plan de redressement, le plan global de financement pluriannuel, l'accessibilité des services et la qualité des services rendus...

Le code de la santé publique (CSP) et celui de l'action sociale et des familles pour le social et le médico-social (CASF), précisent les éléments sur lesquels les CSE sont informés et consultés, aux articles :

- **L.6144-3** du CSP pour les établissements publics de santé;
- **L.6144-3-1** du CSP pour les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public;
- **L.253-9** du CGFP pour les établissements sociaux et médico-sociaux publics.

Les cas de consultation du CSE selon les établissements	Etablissements publics de santé	GCSM	Social et médico social
Le règlement intérieur de l'établissement	Oui	Oui	Oui
Plan de redressement L.6143-3 Csp	Oui	/	Oui
Plan global de financement pluriannuel	Oui	/	Oui
Accessibilité des services et qualité rendue, sauf qualité des soins	Oui	Oui	Oui
Organisation interne de l'établissement L.6143-7 Csp	Oui	/	Oui
Projet de réorganisation de service	Oui	/	Oui
GPEC, formation et plan de formation	Oui	Oui	Oui
Projet de délibération L.6143-1 Csp	Oui	/	Oui
Projet d'aménagement important modifiant les conditions de travail, la santé, ou la sécurité	Oui	Oui	Oui
Modalités d'accueil et d'intégration professionnels et étudiants	Oui	Oui	Oui
Modification de la convention constitutive	/	Oui	/

Par ailleurs, la loi fixe les sujets sur lesquels le CSE est informé chaque année :

Les informations du CSE selon les établissements	Etablissements publics de santé	GCSM	Social et médico social
Situation budgétaire de l'établissement ou du groupement	Oui	Oui	Oui
Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens, L.6144-1 Csp	Oui	/	Oui
Le budget prévisionnel	Oui	Oui	Oui
Décisions mentionnées au 8° du L.6143-7 Csp	Oui	/	/
Rapport d'activité annuel (R.6133-9 Csp), compte financier et affectation des résultats	/	Oui	/
Participation aux actions de coopération	/	Oui	/



Les missions de la formation spécialisée du comité (Art.R.253-18 et s. du CGFP)

La formation spécialisée a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail. Elle examine toute question qui relève de l'amélioration des conditions de travail et des prescriptions légales afférentes, de l'organisation du travail, du télétravail et des enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

Le champ d'intervention de la FSC s'étend également aux salariés mis à disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires (Art.R.253-75 du CGFP).

Quand il existe des formations spécialisées de site, elles sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur le périmètre pour lequel elles ont été créées.

> CONTRIBUER A L'AMELIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La FSC procède à l'analyse :

- Des conditions de travail et des risques professionnels et des facteurs de risques auxquels peuvent être exposés les salariés afin d'élaborer les propositions de prévention appropriées;
- Des circonstances et des causes des accidents du travail et/ou des maladies professionnelles dans le but de proposer des mesures de prévention et d'éradiquer le risque à la source.

La mission de la FSC intègre aussi les questions de genre puisque la formation veille à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois, de répondre aux problèmes liés à la maternité et aux violences sexuelles et sexistes. Elle procède, en outre, à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes (art. 56 du décret n°2021-1570).

Par ailleurs, la formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité au 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.

La formation spécialisée doit être associée à la recherche de solution concernant notamment :

- L'organisation matérielle du travail (charge de travail, rythme, élargissement et enrichissement des tâches...);
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations...);
- L'aménagement des postes de travail;
- L'aménagement des lieux de travail et leurs annexes;
- La durée et les horaires de travail;
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit, posté...)

> AGIR EN FAVEUR DE LA PREVENTION

La FSC incite au développement et à la promotion d'une démarche de prévention des risques professionnels dans l'établissement. Elle peut proposer pour cela des actions d'information, de sensibilisation et des actions de prévention, notamment dans le cadre de la lutte contre le harcèlement moral, sexuel et des violences sexuelles et sexistes (Art.R.253-39 du CGFP).

Elle est informée des visites et de toutes les observations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail ainsi que des réponses du directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement à ces observations (Art.253-32 du CGFP).

L'employeur, quant à lui, prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes (C. Trav. Art L.4121-1).

Pour satisfaire à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail, il doit se fonder sur les principes généraux de prévention énumérés à l'article L.4121-2 du code du travail dont découle l'évaluation des risques professionnels à savoir :

1. Eviter les risques;
2. Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
3. Combattre les risques à la source;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Par conséquent, l'employeur est tenu :

- D'évaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs (C. trav. art. L 4121-3).
- De mettre en œuvre des actions de prévention et des méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des salariés (C. trav. art. L 4121-3).
- De consigner les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) qui répertorie l'ensemble des risques auxquels sont exposés les travailleurs dans le but d'en assurer la traçabilité.

L'évaluation des risques professionnels comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'établissement ou du groupement.

1 *La prévention intègre les risques organisationnels à dimension psycho-sociale et les risques environnementaux, la FSC peut donc proposer toute initiative qu'elle estime utile sur ces sujets.*

La formation spécialisée est associée au suivi et à la mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels. Depuis l'entrée en vigueur de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 02 aout 2021, dans le cadre du dialogue social, le CSE et la FSC apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'établissement. Ils sont consultés sur le DUERP.

1 *Le document unique d'évaluation des risques est accessible à toutes personnes concernées, travailleurs, anciens travailleurs, membres du CSE, médecins du travail, inspecteurs du travail... Il est conservé pendant une durée de 40 ans*



L'évaluation inclut toutes les situations à risque :

- La multiplicité des activités en milieu hospitalier expose les professionnels de santé aux risques infectieux, aux risques chimiques, aux risques ionisants, aux risques organisationnels ou bien encore aux troubles musculosquelettiques. Les situations exposantes sont nombreuses. Elles trouvent leur sources parmi les patients eux-mêmes (expositions aux agents biologiques pathogènes) ou dans la manipulation des produits dangereux (expositions aux agents chimiques dangereux). L'organisation du travail, notamment en raison des horaires décalés, du travail en 12 heures et du travail de nuit est également facteur de risques pour les personnels en milieu hospitalier. A cela s'ajoute le port de charge physique qui représente une des principales causes d'accident de service. Enfin, le rayonnement ionisant est un facteur de risque très présent en milieu hospitalier.

La préservation de la santé est un enjeu individuel et collectif et les membres de la délégation du personnel de la formation spécialisée doivent :

- Inviter les travailleurs à s'en emparer et à s'exprimer collectivement sur leurs conditions de travail.
- Développer un travail pédagogique et méthodologique pour rendre visibles les risques au travail.
- Mobiliser pour promouvoir une véritable prévention dans l'établissement qui ne se restreigne pas au respect d'un code de bonne conduite, mais qui s'appuie sur la réalité des situations de travail.

> PROCÉDER A DES INSPECTIONS ET REALISER DES ENQUETES

Les membres de la formation spécialisée relevant du CSE procèdent à intervalles réguliers, à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Une délibération adoptée à la majorité des membres présents de la formation spécialisée fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation mandatée pour procéder à cette visite.

La délégation comprend 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, de l'assistant ou du conseiller de prévention, de l'agent chargé d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité ou encore de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Des agents du secteur géographique concerné peuvent également assister la délégation, sous réserve des nécessités de service.

Les missions accomplies par la délégation de la formation spécialisée donnent lieu à un rapport présenté à cette formation (article 253 – 47 du CGFP).

La formation spécialisée peut demander à entendre l'employeur d'un établissement voisin dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières.

La formation spécialisée est informée des suites réservées à ses observations (article 253 – 53 du CGFP).

La formation spécialisée peut également entendre le directeur 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 (Art.R.253-53 du CGFP).

Enfin, la FSC procède à une enquête :

1. En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées;
2. En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

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 peuvent participer à cette délégation.

L'agent de contrôle de l'inspection du travail peut être associé par le président à ces enquêtes.

1 La Formation spécialisée doit être réunie dans les plus brefs délais à la suite de tout accident ayant ou ayant pu entraîner de graves conséquences.



> ÊTRE CONSULTEE DE MANIERE PONCTUELLE OU RECURRENTE SUR UN CERTAIN NOMBRE DE SUJETS OU DE DOCUMENTS (ART.R.253 ET S.DU CGFP)

La FSC examine au moins une fois par an le rapport annuel établi par le médecin du travail et les informations relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

Par ailleurs, à la différence de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) instaurée dans le secteur privé, la FSC dispose d'un pouvoir consultatif dans plusieurs domaines.

Ainsi, elle doit rendre un avis dans le cadre de consultations récurrentes et ponctuelles :

Les cas de consultation de la FSC	Ponctuelles	Récurrentes
Sur la teneur de tous les règlements et consignes se rattachant à sa mission	Oui	/
Sur les projets d'aménagement importants modifiant 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	Oui	/
Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de nouvelles technologies ayant un impact sur la santé et la sécurité des agents	Oui	/
Les plans qui détaillent les mesures à mettre en œuvre en cas d'événement entraînant une perturbation de l'organisation des soins, notamment lors de situations sanitaires exceptionnelles (Plan blanc)	Oui	/
Avant la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter le maintien dans l'emploi des accidentés du travail et des travailleurs en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.	Oui	/
Dans établissements comportant une INB - Projet d'élaboration ou de modification du plan d'urgence interne	Oui	/
Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées dans l'établissement	/	annuelle
Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT)	/	annuelle
Le document unique d'évaluation des risques professionnels	Oui	annuelle

i Si un projet important s'intègre dans une réorganisation de service, celui-ci est examiné directement par le CSE au sein duquel la formation spécialisée est instituée. La FSC n'est pas consultée.

L'articulation des compétences entre le CSE et la FSC

Lorsque le CSE est consulté sur une question ou un projet relevant de ses compétences, il est le seul à émettre un avis, même si cette question ou ce projet relèvent du champ d'intervention de la FSC (Art.R.253-80 du CGFP).

Par ailleurs, le président du CSE peut, à son initiative, ou à celle de la moitié des représentants du personnel, inscrire à l'ordre du jour du comité un projet ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la FSC et qui n'a pas encore été examiné par cette dernière (Art.R.253-81 du CGFP)..

Les acteurs du CSE et de la FSC

> LE CSE

Il comprend la délégation du personnel élue pour quatre ans, le chef d'établissement (ou son représentant) qui en assure la présidence, et des membres ayant voix consultative.



Dans le secteur public hospitalier, la délégation du personnel est structurée autour de 2 catégories de personnels :

- Les représentants du personnel élus aux dernières élections. Leur nombre varie de 3 à 15 en fonction des effectifs de l'établissement ou du groupement;
- Le représentant du personnel médical, désigné par la commission médicale d'établissement (CME)

L'article R.252-65 du CGFP prévoit la désignation de suppléants, dont le nombre est égal à celui des membres titulaires.

> LA FORMATION SPECIALISÉE

Elle comprend la délégation du personnel et le chef d'établissement (ou son représentant) qui en assure la présidence. Le nombre de représentants titulaires est égal au nombre d'élus titulaires au CSE.

Les membres titulaires sont désignés par chaque organisation syndicale siégeant au CSE. Ils sont choisis parmi les membres titulaires et suppléants du comité.

Le nombre de sièges de chaque organisation syndicale est proportionnel au nombre de sièges obtenus au comité auquel la formation est rattachée.

1 *Les organisations syndicales choisissent librement les membres suppléants. Ils peuvent être désignés en dehors des élus du CSE.*

Les membres suppléants de la formation spécialisée de site sont choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre de l'établissement ou du groupement au titre duquel la formation est instituée.

Dans les établissements publics de santé et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public, les formations spécialisées comprennent également des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologues en tant que membres titulaires et membres suppléants. Leur nombre varie de 1 à 2 selon l'effectif de l'établissement ou du groupement.

Ces derniers sont désignés par la CME.

Pour les formations spécialisées de site, le nombre de membres titulaires varie de 3 à 9 en fonction des effectifs des sites dont ils ont la charge.

Effectif de l'établissement ou du groupement	Formation spécialisée	Nbre de titulaires			
		CSE sans FSC	CSE avec FSC	FSC du CSE	FSC de site
Moins de 50	Mise en place facultative 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

Le fonctionnement du CSE et de la FSC

> LE SECRETARIAT, L'ORDRE DU JOUR ET LES REUNIONS DE LA FSC ET DU CSE

Le secrétaire de la FSC comme celui du CSE est élu parmi les membres titulaires de l'instance.

Un secrétaire suppléant est élu dans les mêmes conditions.

Le rôle du secrétaire est important puisqu'il est associé à l'élaboration de l'ordre du jour des réunions de l'instance et de sa formation spécialisée.

L'ordre du jour du CSE et de la FSC sont fixés par le président. Les secrétaires des deux instances sont consultés préalablement à la définition de l'ordre du jour. Ils peuvent proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

1 *Les points entrant dans la compétence du CSE dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont inscrits de plein droit (Art.R.254-44 du CGFP).*

L'ordre du jour des séances du CSE et de la FSC sont adressés par tout moyen, accompagné de la convocation, à tous les membres du CSE ou de la FSC et aux invités occasionnels dans un délai de 15 jours minimum avant la date de la réunion. Ce délai peut être ramené à 8 jours en cas d'urgence.

Les pièces et documents nécessaires sont transmis au plus tard 8 jours avant la date de la séance.

L'inspecteur du travail est informé de toutes les réunions de la FSC. En l'absence de formation spécialisée, il assiste aux réunions du CSE qui portent sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.

La périodicité des réunions de la FSC est trimestrielle.

La FSC (ou le CSE si celle-ci n'existe pas) est réunie dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves. Même si les conséquences dommageables ont pu être évitées, l'employeur à l'obligation de convoquer la formation spécialisée.

Enfin, cette dernière est réunie dans un délai n'excédant pas 24 heures en cas de divergences sur la réalité d'un danger grave et imminent ou sur la façon de le faire cesser lorsqu'un représentant du personnel enclenche une procédure d'alerte (voir infra).

1 *Lorsqu'aucune formation spécialisée n'a été instituée, le CSE tient, à chacune de ses réunions, un ordre du jour portant spécifiquement sur les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail.*

Le CSE et la FSC ne délibèrent valablement que si la moitié au moins de leurs membres ayant voix délibérative sont présents lors de l'ouverture de la réunion. Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle réunion est organisée dans un délai de huit jours. Les instances siègent alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de membres présents (Art.R.254-57 du CGFP).

Attention ! : les dispositions relatives au quorum sont incompatibles avec l'obligation de réunir à nouveau le CSE en cas de vote unanime défavorable lors de l'examen d'un projet important (voir infra).

Quand ils ne suppléent pas un membre titulaire, les membres suppléants peuvent, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale, participer aux réunions sans pouvoir prendre part aux débats, sauf dispositions plus favorables inscrites dans le règlement intérieur du CSE (Art.R.254-12 du CGFP).

1 *Le règlement intérieur du CSE peut prévoir des dispositions plus favorables pour ce qui est de la présence et de la participation des membres suppléants au sein des instances.*

Participant aux réunions de la FSC	De plein droit	Informés	Convoqués
Le directeur	Président	/	/
Membre titulaires	Avec voix délibérative	/	/
Membres suppléants	Dans la limite d'un membre par OS sans prendre part aux débats	/	/
Médecin du travail	A titre consultatif	/	/
Représentants de l'administration sur les dossiers concernés	A titre consultatif	/	
Représentant du service hygiène	A titre consultatif	/	
Inspection du travail	/	ODJ communiqué au moins 15 jours avant la tenue de la réunion ou 8 jours en cas d'urgences	/
Personne qualifiée	/	/	Pour être entendue sur point à l'ODJ, à l'initiative du président ou de membres titulaires de la FSC

En cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles et sous réserve de respecter certaines conditions (fourniture du matériel, accord de la majorité des membres, dispositif d'identification...), les réunions peuvent être organisées par conférence audiovisuelle ou téléphonique (Art.R.254-45 du CGFP).



> LES MODE D'EXPRESSION DU CSE ET DE LA FSC (ART.R.254-58 ET S.DU CGFP).

Le vote est le mode d'expression juridique du CSE et de la FSC.

Les instances émettent leur avis à la majorité des membres présents en séance.

Les suppléants ne peuvent voter qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée, sauf s'il est demandé un vote à bulletin secret.

Attention! le vote à bulletin secret semble incompatible avec la tenue d'une réunion organisée par conférence audiovisuelle ou téléphonique. Rappelons que celles-ci ne peuvent être mise en place qu'en cas d'urgence ou de circonstances exceptionnelles et sauf opposition de la majorité des membres du CSE ou de la FSC. Par conséquent tout point devant donner lieu à un vote doit être examiné au cours d'une réunion de l'instance concernée en présentiel.

Les abstentions sont admises. L'avis est favorable ou défavorable lorsque la majorité des membres présents s'est prononcée en ce sens. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Un membre qui quitte la séance est remplacé de plein droit par un suppléant. A défaut, il peut donner délégation à un autre membre du CSE ou de la FSC.

Le CSE et la FSC doivent être informés, dans un délai de 2 mois, des suites données à leurs avis ou propositions (Art.R.254-74 du CGFP).

i *Lorsqu'un projet recueille un avis défavorable à l'unanimité des membres du CSE, ce dernier fait l'objet d'un nouvel examen dans un délai compris entre 8 et 30 jours. L'instance siège alors, quel que soit le nombre de membres présents. Elle ne peut être appelée à délibérer une nouvelle fois en suivant cette même procédure (art .72 du décret n°2021-1570).*

Attention! Ces dispositions ne valent que pour le CSE. Elles s'appliquent notamment en cas de consultation du comité sur un projet qui s'intègre dans une réorganisation de service qui échappe à la formation spécialisée. D'autre part, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le CSE est réuni pour la seconde fois en raison de la non-atteinte du quorum (voir supra).

Les projets élaborés et les avis émis par le CSE et les FSC sont portés à la connaissance du personnel, par l'administration par tout moyen approprié dans un délai d'un mois

> LE PROCES-VERBAL DES REUNIONS (ART.R.254-73 DU CGFP).

Chaque réunion du CSE et de la FSC doivent donner lieu à l'établissement d'un procès-verbal comprenant le compte-rendu des débats et le détail des votes. Ce dernier est signé par le secrétaire et le président. Il doit être également transmis dans un délai d'un mois aux membres de l'instance concernée et soumis à leur approbation lors de la séance suivante.

i *Même s'il ne répond pas à des conditions de forme impératives, le procès-verbal doit retracer le plus fidèlement possible les propos et déclarations formulées par les membres des instances. Ce document assure une traçabilité des travaux de l'instance. Le secrétaire doit donc être particulièrement vigilant quant au contenu du procès-verbal. Il en assure l'archivage.*

A noter également qu'un agent désigné par le directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement assiste aux réunions et en assure le secrétariat administratif. Le secrétaire de l'instance doit donc veiller à ce que l'agent désigné prenne bien en compte les propos et déclarations faites en séances ainsi que la teneur des votes.

Les moyens du CSE et de la formation spécialisée

> MOYENS MATERIELS

A l'exception de la mise à disposition de l'agent désigné par l'employeur pour assister aux réunions et prendre en charge le secrétariat administratif, et de la prise en charge des frais de déplacement et de séjour des membres ayant voix délibératives lorsque ces derniers assistent aux travaux de leur instance, le CSE et la FSC ne bénéficient pas de moyens matériels pour l'exercice de leurs missions.

Néanmoins, toutes facilités doivent être données aux membres du CSE et de la FSC pour exercer leurs fonctions. (Art.R.254-73 du CGFP).

> LE CREDIT D'HEURES DE DELEGATION ET LES AUTORISATIONS D'ABSENCES

Les représentants du personnel, membres titulaires et suppléants de la formation spécialisée, ou du comité en l'absence de FSC, se voient attribuer le temps nécessaire pour remplir leur mission. Ce temps légal varie de 2h à 20h par mois selon l'effectif de l'établissement ou du groupement (Art.R.214-52 et R.214-36 du CGFP). Il est de plein droit considéré comme du temps de travail.

Effectif de l'établissement ou du groupement Article 6	Crédit mensuel d'heures de délégation	
	À chacun des membres de la FSC ou du CSE en l'absence de FSC	À chacun des membres de la FSC de site
Moins de 50	2h	
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	

Les membres de la FSC peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent sous réserve d'en informer l'employeur (Art.R.214-52 du CGFP).

i *Les secrétaires des deux instances ne disposent pas de crédit d'heures spécifique.*

Lorsqu'ils sont appelés à siéger, les membres titulaires et suppléants de la FSC ou du comité en l'absence de formation spécialisée, se voient accorder une autorisation d'absence dont la durée comprend, outre les délais de déplacement, une durée de temps égale au double de la durée prévisible de la réunion. Ce temps est destiné à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux. Ce temps ne s'impute pas sur le crédit d'heures de délégation.

Une autorisation d'absence est également accordée aux membres de la FSC ou, lorsqu'il n'en existe pas, aux membres du CSE, lorsqu'ils réalisent des enquêtes en cas d'accident de service ou de maladie professionnelle grave ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, ou présentant un caractère répété à un même poste de travail ou bien encore, dans le cadre d'une procédure d'alerte pour danger grave et imminent (voir infra) et plus largement, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence.

i *Le crédit de temps syndical attribué aux organisations syndicales est utilisé librement pour les besoins de l'activité syndicale et de la **représentation des personnels** auprès de l'autorité administrative. Il est utilisable, au choix de l'organisation syndicale, sous forme de décharges d'activité de service ou sous forme de crédits d'heure (Art.R.214-7 du CGFP).*

> LA LIBERTE DE DEPLACEMENT

Lors d'une inspection (cf. Procéder à des inspections et réaliser des enquêtes page 8 de ce guide), les membres de la délégation bénéficient d'un libre accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur ont été confiées. Le directeur de l'établissement ou l'administrateur du groupement peut adapter ce droit lorsqu'il s'agit de services soumis à des procédures d'accès réservés par la réglementation.

Attention! Le texte vise une adaptation, pas une interdiction. Par conséquent les procédures d'accès à des services réservés par la réglementation doivent être adaptées pour permettre aux membres de la FSC d'exercer leurs prérogatives.

> LA FORMATION DES MEMBRES DU CSE ET DES MEMBRES DE LA FSC

i *Les intervenants en formation sont à votre disposition, contactez notre service formation au 01 55 82 17 40 ou info@emergences.fr*

Les membres titulaires et suppléants du CSE bénéficient d'une formation portant sur les compétences du comité d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.

Les membres titulaires et suppléants des FSC, ou du comité en l'absence de formation spécialisée, bénéficient d'une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.

Les représentants du personnel du CSE qui ne siègent pas à la Formation spécialisée, bénéficient de cette formation mais pour une durée de 3 jours.



Etablissement	Mandat	Formation compétences	Formation santé	Parcours
< 200 agents sans FSC	Titulaire au CSE	5 jours	5 jours	10 jours
	Suppléant au CSE	5 jours	5 jours	10 jours
> 200 agents	Titulaire au CSE	5 jours	3 jours	8 jours
	Suppléant au CSE	5 jours	3 jours	8 jours
	Titulaire FSC	5 jours	5 jours	10 jours
	Suppléant FSC	/	5 jours	5 jours

Attention ! L'exercice de ce droit est individuel. Par conséquent, l'agent choisit la formation et l'organisme de formation qui l'assure.

La demande de congé est adressée par écrit à l'employeur au moins un mois avant le début de la formation. La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisi par l'agent.

L'employeur est tenu de répondre au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation.

Ce congé peut être refusé si les nécessités du service l'imposent mais le refus doit être motivé.

Outre le maintien de la rémunération de l'agent, l'employeur prend en charge les coûts pédagogiques à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, 36 fois le SMIC horaire et, le cas échéant, les frais de déplacement et de séjour fixés par la réglementation (décret n° 2019-139 du 26 février 2019).

Ces formations sont renouvelables à chaque mandat.

> LE RECOURS A L'EXPERTISE

■ *Les intervenants en expertises sont à votre disposition, contactez votre délégué régional d'Emergences au 01 55 82 17 30 – info@emergences.fr*

L'article R.253-54 du CGFP prévoit que lorsque la formation spécialisée ne dispose pas des éléments nécessaires à l'évaluation des risques professionnels, des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou à la suite d'un vote majoritaire favorable des membres de la formation, faire appel à un expert certifié dans les cas suivants :

1. Lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, est constaté dans l'établissement. Le risque grave englobe aussi bien les risques physiques manifestés par des accidents du travail ou des maladies professionnelles (chocs, chutes, TMS, etc.) que les risques organisationnels à dimension psychosociale (RPS) (atteintes à la santé mentale, harcèlement moral, etc.);
2. En cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Le délai pour mener une expertise ne peut excéder 45 jours à compter du choix de l'expert.

Les frais d'expertise sont supportés par l'employeur.

En cas de refus, il appartient au président de la FSC de motiver sa décision.

L'inspection du travail est alors obligatoirement saisie. Cette intervention donne lieu à un rapport qui indique, le cas échéant, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour y remédier. L'employeur dispose d'un délai de 15 jours pour adresser une réponse motivée (avec copie à la formation spécialisée) indiquant les mesures prises et le calendrier de mise en œuvre.

■ *Le droit à l'expertise au bénéfice des représentants du personnel est le grand perdant de la réforme. Le recours à l'expert est désormais subordonné à l'accord du directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement. Cette perte de souveraineté de l'instance chargée des questions de santé, de sécurité et des conditions de travail dans la mobilisation de ce droit fait craindre une opposition systématique des directions d'établissement. Par conséquent, toute demande doit reposer sur des éléments objectifs susceptibles de caractériser un risque grave ou sur la nécessité de s'adjointre les compétences d'un cabinet indépendant pour mettre en évidence l'existence de facteurs de risques professionnels au regard de la nature d'un projet.*



La procédure d'alerte en cas de danger grave et imminent (DGI)

(Art.R.253-58 et s. du CGFP)

Tout membre de la formation spécialisée peut déclencher un droit d'alerte s'il constate une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a fait usage son droit de retrait.

1 Le danger grave et imminent vise les situations où le risque est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché. Un agent alerte immédiatement l'employeur de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé. Il peut se retirer d'une telle situation.

Le membre de la formation spécialisée en avise immédiatement l'employeur puis consigne cet avis par écrit dans un registre spécial, prévu à cet effet.

Cet avis comporte :

- Les postes de travail concernés par la cause du danger;
- La nature et la cause du danger;
- Le nom de la ou des personnes exposées;
- La date et la signature du membre de la FSC.
- Les mesures prises par le directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement

Ce registre est tenu sous la responsabilité du directeur d'établissement à la disposition des représentants du personnel de la formation spécialisée et de l'inspection du travail.

Le directeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du personnel auteur du signalement et prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation. Il informe la formation spécialisée des décisions prises.

En cas de divergences sur la réalité du danger ou sur la façon de le faire cesser, la formation spécialisée est réunie d'urgence dans les 24 heures. Immédiatement informé par l'employeur, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut assister à la réunion. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par la formation spécialisée, le directeur de l'établissement ou de l'administrateur du groupement arrête les mesures à prendre.

Si le désaccord persiste sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspection du travail doit être saisie.

Cette intervention donne lieu à un rapport adressé conjointement au directeur d'établissement et à la formation spécialisée. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation. Le directeur d'établissement adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

1. Les mesures prises immédiatement après l'enquête;
2. Les mesures prises à la suite de l'avis émis par la formation spécialisée réunie en urgence;
3. Les mesures prises au vu du rapport;
4. Les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Le directeur d'établissement communique, dans le même délai, copie de sa réponse à la formation spécialisée.





Nos délégués régionaux couvrent l'ensemble du territoire national. Ils vous accompagnent dans la mise en œuvre de vos projets :

- Formation des élus
- Expertises santé au travail et économiques
- Etudes

N'hésitez pas à les contacter.



ACCUEIL - CONSEIL

01 55 82 17 30
info@emergences.fr

Organisme habilité
« Expert auprès des CSE »
par QUALIANOR



Siège émergences - 261 rue de Paris - 93100 Montreuil
www.emergences.fr