Radiographie du nouveau comité social d'établissement

Christophe FROUIN Avocat associé, Fidere Avocats

La loi de transformation de la fonction publique[1] instaure une instance unique de représentation du personnel qui fusionne et remplace le comité technique d'établissement (CTE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Cette nouvelle instance s'inspire de celle existante dans le secteur privé, ce qui suscite des espoirs de simplification auprès des directions d'établissement et des craintes de perte de prérogatives pour les organisations syndicales. Le comité social d'établissement sera mis en place à l'issue des prochaines élections, le 1er janvier 2023. Un décret n° 2021-1 570 du 3 décembre 2021 en détermine le fonctionnement.

Le comité social d'établissement (CSE) fusionne le comité technique d'établissement (CTE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le CSE est présidé par le directeur de l'établissement ou son représentant. Il se compose d'une instance plénière comprenant une délégation du personnel constituée de représentants du personnel titulaires et suppléants, élus pour quatre ans sur scrutin de liste, et dont le nombre est quasiment identique à celui de l'actuel CTE.

Comme c'est le cas actuellement avec le CTE, un représentant de la commission médicale d'établissement (CME) et un représentant du CSE assistent aux réunions de l'autre instance avec voix consultative, c'est-à-dire sans prendre part au vote.

Formation spécialisée et formation spécialisée de site

Dans les établissements de 200 agents et plus, le CSE comporte en son sein une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail. Concrètement, la formation spécialisée est une sorte de commission du CSE dédiée aux questions de santé et de sécurité. À la différence du CHSCT, elle n'est pas dotée de la personnalité morale, ce qui signifie qu'elle ne peut pas intenter de procès, ni disposer d'un patrimoine.

La formation spécialisée est présidée par le président du CSE ou par son représentant. Elle comprend une délégation du personnel constituée de membres titulaires et suppléants en nombre égaux à ceux du CSE[2]. Les membres titulaires de la formation spécialisée sont obligatoirement membres du CSE. Les suppléants sont désignés librement par les organisations syndicales qui ont obtenu des sièges au sein de l'assemblée plénière du CSE.

Dans les établissements publics de santé et les groupements de coopération sanitaire de moyens de droit public, la formation spécialisée comporte également, comme au sein de la délégation du personnel au CHSCT, des représentants des personnels médecins, pharmaciens et odontologistes. Assistent aux réunions des formations spécialisées à titre consultatif (c'est-à-dire sans voix délibérative) les médecins du travail, les représentants de l'administration experts sur les dossiers concernés et le représentant du service d'hygiène, lorsqu'il existe. Enfin, des formations spécialisées de site peuvent être créées en complément de la formation

1. Motif utilisé « *pour assurer le remplacement d'un praticien lors d'une absence ou en cas d'accroissement temporaire d'activité* »

2. Motif utilisé « *en cas de difficultés particulières de recrutement ou d'exercice pour une activité nécessaire à l'offre de soin sur le territoire* »

spécialisée lorsqu'un risque professionnel particulier, concernant un ou plusieurs services implantés géographiquement dans un même immeuble ou dans un même ensemble d'immeubles, le justifie. Ces formations spécialisées de site sont des démembrements de la formation spécialisée. Elles peuvent être instituées soit par décision du directeur d'établissement prise après avis du CSE, soit sur proposition de la majorité des membres du CSE en cas de risques professionnels particuliers.

Attributions

Instance plénière

Le CSE reprend sans grand changement les attributions actuelles consultatives et informatives du CTE. Dans les établissements de moins de 200 agents ne comportant pas de formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, l'assemblée plénière du comité social d'établissement met en œuvre les compétences de la formation spécialisée détaillées ci-après.

La formation spécialisée dispose des mêmes pouvoirs de visite, d'enquête et d'alerte que le CHSCT.

Formation spécialisée

Les attributions de la formation spécialisée sont assez largement reprises de celles du CHSCT. Comme le CHSCT, la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents, notamment les femmes enceintes, ainsi que des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité.
Elle contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et peut proposer des actions qu'elle estime utiles dans cette perspective. Elle peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, des violences sexistes et sexuelles.
La formation spécialisée suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail, à assurer la formation des agents dans les domaines de la santé et de la sécurité.
Elle coopère à la préparation des actions de formation à la santé et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.
D'une façon générale, la formation spécialisée est chargée d'exercer les attributions du CSE en matière de protection de la santé physique et mentale, ou encore relatives 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, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail.
Pour le reste, la formation spécialisée reprend les attributions consultatives du CHSCT : consultation sur les documents se rattachant à sa mission, sur les projets important d'introduction de nouvelles technologies, sur la mise en place de plans en cas de menace sanitaire ; consultation annuelle sur le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'établissement ; consultation sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail…
La formation spécialisée dispose des mêmes pouvoirs de visite, d'enquête et d'alerte que le CHSCT.

Formation spécialisée de site

De son côté, la formation spécialisée de site :

- procède à l'analyse de risque(s) ayant conduit à sa création ;
- propose toute action qu'elle estime utile pour appréhender, limiter le ou les risques, et contribuer à la prévention des risques professionnels sur son périmètre ;

FORMATION SPÉCIALISÉE : SEUIL DE 200 AGENTS

Le seuil de 200 agents imposant la mise en place d'une formation spécialisée constitue la mesure la plus contestée par les organisations syndicales. Ceux-ci auraient souhaité le maintien du seuil de 50 agents aujourd'hui imposé pour le CHSCT. Ils font valoir que le seuil de 200 agents exclut une majorité d'établissements de santé de cette disposition, alors que la question des risques professionnels y est pourtant essentielle.

ASSEMBLÉE PLÉNIÈRE

Pour éviter les doublons de consultation, le décret prévoit que l'assemblée plénière est consultée seule en présence d'une question ou un projet relevant de ses attributions et qui aurait pu également relever de la formation spécialisée.
À l'opposé, dans les plus petits établissements dans lesquels aucune formation spécialisée n'est instituée, l'assemblée plénière exerce les compétences et attribution de la formation spécialisée.

- suggère toute mesure de nature à améliorer la santé et la sécurité du travail sur le site ou service entrant dans son périmètre.

Elle est seule compétente pour exercer ses attributions sur le périmètre du site pour lequel elle est créée.

Moyens

Crédits de temps syndical

Le décret ne comporte aucune modification quant aux moyens alloués aux représentants de l'assemblée plénière du CSE. Le crédit de temps syndical demeure donc accordé par le biais des organisations syndicales et utilisé selon le choix de l'organisation titulaire du crédit de temps syndical, sous forme de décharges d'activité de service ou de crédits d'heures[3].

Les membres de la formation spécialisée bénéficient d'un nombre d'heures de délégation globalement équivalent à celui accordé aujourd'hui aux membres du CHSCT[4]. En outre, des autorisations d'absence sont données pour :

- les réunions : cette autorisation comprend les délais de route et une durée de temps égale au double de la durée prévisible de la réunion (préparation et compte-rendu des travaux) ;
- les enquêtes ;
- les temps de trajets consacrés aux enquêtes.

Les règles relatives au recours à l'expertise sont largement revues. Désormais les litiges sont réglés par l'inspection du travail et non plus par le juge.

Expertise

C'est l'une des principales nouveautés. Les modalités de recours à l'expertise sont assez largement revues, celui-ci ne pouvant s'opérer désormais que dans deux cas :

- le risque grave avéré, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail, ou en situation de maladie professionnelle ;
- un projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'expertise ne peut être demandée que si 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. Elle est alors décidée à l'initiative du président ou à la suite d'un vote majoritaire favorable des membres de la formation.

Surtout, en cas de litige, la situation n'est plus réglée par le juge mais par l'inspection du travail. Ainsi, le décret prévoit qu'en cas de vote majoritaire favorable des membres de la formation et de désaccord sur la nécessité de recourir à une expertise, le président de la formation spécialisée doit motiver sa décision de refus de faire appel à un expert. En cas de désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail est obligatoirement saisie. Cette intervention donne lieu à un rapport de l'inspection 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 ainsi que 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 :

- les mesures prises au regard du rapport,
- les mesures qu'il va prendre et le calendrier de mise en œuvre.

3. Un « profil type » est proposé en annexe de l'arrêté du 5 février 2022 fixant les modalités de publication des vacances de poste et les caractéristiques du profil de poste de praticien hospitalier.

4. Pour accompagner les établissements dans la mise en œuvre de la réforme, la FHF a publié depuis février trois notes juridiques détaillant le contenu des quatre décrets et de treize arrêtés du 5 février 2022 relatif à la réforme des statuts, ainsi qu'une FAQ.

Formation

Comme aujourd'hui, les représentants du personnel au CSE, qu'ils soient titulaires ou suppléants, peuvent bénéficier d'une formation minimale, de cinq jours, relative aux compétences du comité.
De leur côté, les représentants du personnel de la formation spécialisée, titulaires et suppléants, ou l'assemblée plénière du comité en l'absence de formation spécialisée, conservent le bénéfice d'une formation de cinq jours en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au cours de leur mandat. Les représentants du personnel membres du comité et qui ne siègent pas en formation spécialisée peuvent également bénéficier de cette formation spécifique pour une durée de trois jours.

Le CSE peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour un projet ou une question faisant l'objet, en principe, d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée.

Fonctionnement

Ses modalités de fonctionnement sont assez largement reprises de celle du CSE.

Secrétariat

Le CSE et la formation spécialisée élisent parmi leurs membres titulaires un secrétaire et un secrétaire suppléant. Un agent désigné par l'autorité administrative assiste aux réunions de ces instances et assure le secrétariat administratif.

Réunions

L'assemblée plénière du CSE, ainsi que la formation spécialisée, doit se réunir une fois par trimestre. Des réunions supplémentaires continuent à être possibles sur demande écrite de la moitié, au moins, des représentants titulaires.
Lorsqu'il n'existe pas de formation spécialisée au sein du CSE, le comité tient au moins une réunion par an sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail.
La grande nouveauté est la possibilité laissée au président du comité d'organiser les réunions par conférence audiovisuelle ou téléphonique en cas de d'urgence ou de circonstances exceptionnelles sauf opposition, dans ce dernier cas, de la majorité des membres représentants du personnel.
Ce mode d'organisation des réunions est toutefois conditionné au fait que le président soit en mesure de garantir tout au long de la séance, d'une part, que n'assistent à la réunion que des personnes habilitées – le dispositif technique doit permettre l'identification des participants et le respect de la confidentialité des débats – d'autre part que chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer aux débats.
On comprend ici que les pouvoirs publics ont voulu moderniser les modalités de tenue des réunions et, notamment, répondre aux problématiques rencontrées pendant la crise sanitaire.
Le recours à ces modes d'organisation posera nécessairement la question de l'équipement individuel des élus et d'une connexion adéquate garantissant l'efficience des réunions.
Enfin, l'inspection du travail reste informée de toutes les réunions de la formation spécialisée.

Ordre du jour

L'ordre du jour continue à être fixé par le président. Néanmoins, le décret précise que les secrétaires du CSE et de la formation spécialisée sont consultés préalablement à la définition de l'ordre du jour. Ils peuvent proposer l'inscription de points, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.
Par ailleurs, le décret prévoit désormais que l'ordre du jour soit adressé par voie électronique, et cela quinze jours avant la séance, ce qui était le cas pour le CTE mais pas pour le CHSCT (huit jours). Le décret précise qu'en cas d'urgence il peut être envoyé seulement huit jours avant.
Enfin, le CSE peut, à son initiative ou à celle de la moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour un projet ou une question faisant l'objet, en principe, d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée. Dans ce cas, l'avis du CSE se substitue à celui de la formation spécialisée.

Quorum et suppléants

Le quorum actuellement applicable au CTE est repris (délibération que si la moitié au moins des membres ayant voix délibérative sont présents).
Enfin, les règles relatives à la présence des suppléants aux réunions du CTE sont généralisées. Ainsi, les membres suppléants du CSE et des formations spécialisées, lorsqu'ils ne suppléent pas un membre titulaire, ne peuvent assister aux séances de l'instance que dans la limite d'un représentant par organisation syndicale au sein de laquelle ils exercent leur suppléance. ■