



BIENVENUE !



Le CSE dans la FPH

Florent LE FRAPER DU HELLEN

17 juin 2022

Anfh

Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier

Occitanie

Bases législatives et réglementaires :

Articles L. 6144-3, L. 6144-3-1 et L. 6144-4 du code de la Santé publique

Articles L. 251-11 et suivants du CGFP

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



CSE – Création

Dans chaque **établissement public hospitalier**, il est créé un comité social d'établissement

Article L6144-3

Article L251-11 du code général de la Fonction publique

Régis par

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

La composition des CSE



CSE – Composition

Directeur de l'établissement ou son représentant							
Représentants du personnel	Effectif <50	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1000 à 1999	2000 et plus
		3	4	6	8	10	12



Nombre de suppléants = nombre de titulaires



EPS : 1 représentant élu de la CME ou CME unifiée

Directeur de l'établissement ou son représentant			
Représentants du personnel CSE en l'absence de Formation spécialisée	Effectif <50	50 à 99	100 à 199
		3	4 + 1

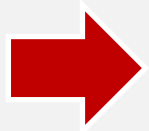
CSE – Composition



Effectif retenu, comprenant **les parts respectives de femmes et d'hommes**



Apprécié **au 1er janvier de l'année de l'élection** des représentants du personnel.



Déterminé **au plus tard huit mois avant** la date du scrutin.



Le nombre de sièges à pourvoir indiquant les parts respectives de femmes et d'hommes devant figurer sur les listes de candidats est affiché dans l'établissement **six mois au plus tard avant la date du scrutin.**

CSE – effectif = électeurs

- Les fonctionnaires **titulaires en activité**, en **congé parental**, **accueillis en détachement ou en mise à disposition** au sein de l'établissement
- Les **stagiaires** en position d'activité ou de congé parental ;
- Les **agents contractuels** de droit public et les agents contractuels de droit privé exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement ou bien en congé rémunéré ou en congé parental ;
- Les agents **mis à disposition des organisations syndicales** ;
- Les agents **mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante**

Exclus : agents mis à disposition ou détachés auprès d'un autre établissement ou d'une autre administration, élèves des écoles et des centres de formation, agents en disponibilité, personnels de direction.

Les agents mis à disposition par l'établissement pour une quotité égale ou inférieure au mi-temps sont pris en compte uniquement dans les effectifs de leur établissement d'origine

DÉFINIR L'EFFECTIF

Distinction entre

liste électorale

et

calcul de l'effectif

1. Fonctionnaire **titulaire**
2. **Position d'activité ou de congé parental**
3. Accueillis en **détachement** ou mis à disposition d'un établissement
4. **Qualité de fonctionnaire stagiaire**, position d'activité ou de congé parental
5. Agents contractuels de droit public ou de droit privé
6. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

DÉFINIR L'EFFECTIF

Calcul de l'effectif



Déterminer le nombre de sièges à pourvoir



Déterminer la part respective de femmes et d'hommes

CSE – Exemple

Elections prévues au 8 décembre 2022

Effectifs au 1^{er} janvier 2022 : **716**



Effectifs déterminés au 31 mars 2022



Etablissement de 716 agents

Effectifs entre 500 et 999

8 mois avant l'élection

Fonctionnaires	478
Congé parental	12
Détachés	85 (entrant) – 56 (sortant)
Disponibilité	121
Mis à disposition	5 (entrant) – 12 (sortant)
Contractuels	176
Droit public	135
Droit privé	18
Congés non rémunérés	23
Stagiaires	62
Total	716

Effectif à prendre en compte : **504 agents**

→ 56 + 121 + 12 + 23 : **212**

→ 716 – 212 : **504**



10 élus au CSE

- Les fonctionnaires **titulaires en activité**, en **congé parental**, **accueillis en détachement ou en mise à disposition** au sein de l'établissement
- Les **stagiaires** en position d'activité ou de congé parental ;
- Les **agents contractuels** de droit public et les agents contractuels de droit privé exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement ou bien en congé rémunéré ou en congé parental ;
- Les agents **mis à disposition des organisations syndicales** ;
- Les agents **mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante**

Exclus : agents mis à disposition ou détachés auprès d'un autre établissement ou d'une autre administration, élèves des écoles et des centres de formation, agents en disponibilité, personnels de direction.

Les agents mis à disposition par l'établissement pour une quotité égale ou inférieure au mi-temps sont pris en compte uniquement dans les effectifs de leur établissement d'origine

LA LISTE ÉLECTORALE

 **Listes sur lesquels les agents qui peuvent voter sont inscrits**

Affichage important : permet à chaque agent et aux OS de vérifier qu'il est bien inscrit sur la liste

Liste qui servira aussi lors de la mise en place de du vote électronique.



Election à la **proportionnelle**



Scrutin **de liste** (ou de sigle)



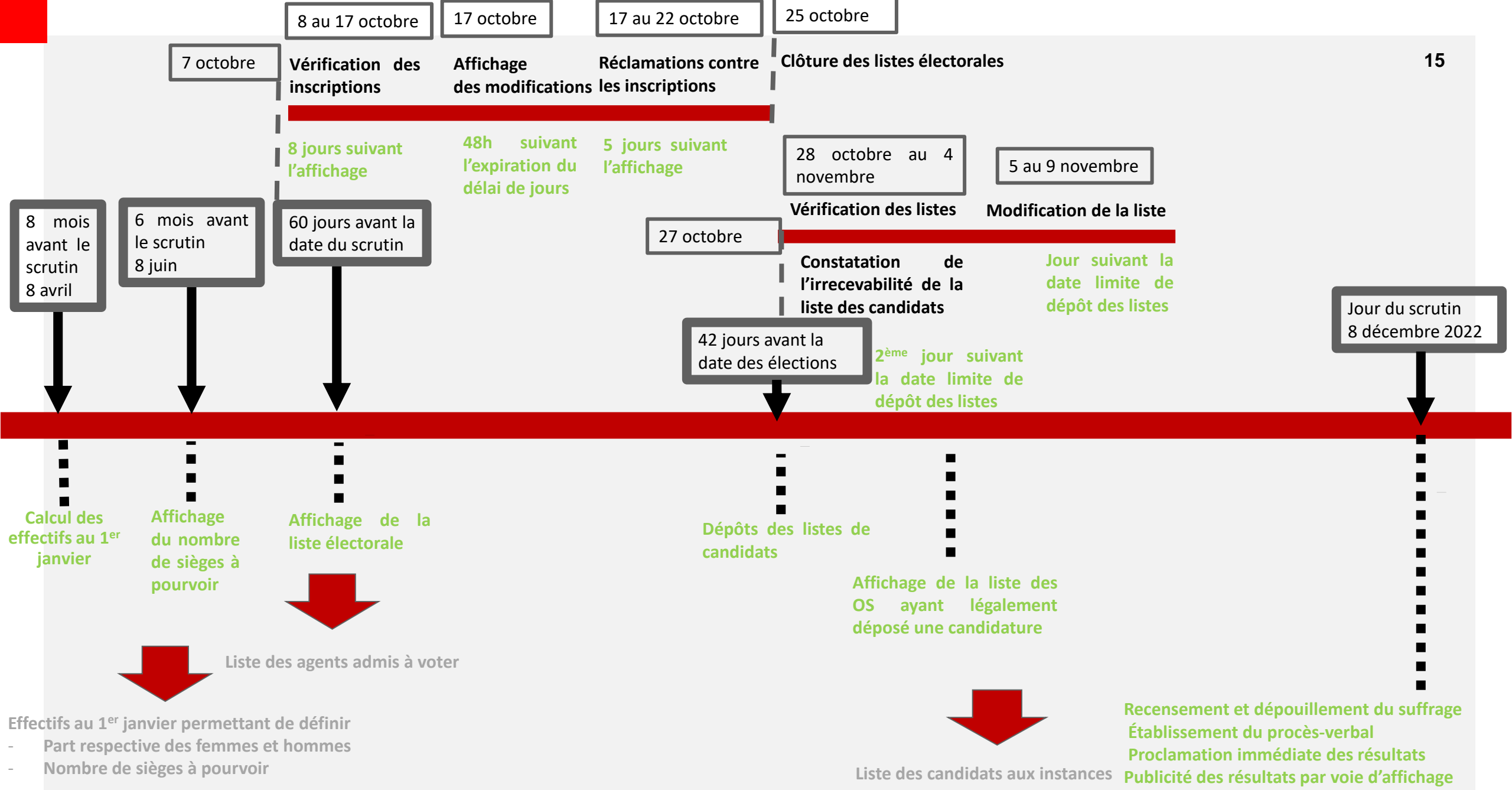
Application du **Quotient électoral** et de la **plus forte moyenne**

- Les fonctionnaires **titulaires en activité**, en **congé parental**, **accueillis en détachement** ou en **mise à disposition** au sein de l'établissement
- Les **stagiaires** en position d'activité ou de congé parental ;
- Les **agents contractuels** de droit public et les agents contractuels de droit privé exerçant leurs fonctions au sein de l'établissement ou bien en congé rémunéré ou en congé parental ;
- Les agents **mis à disposition des organisations syndicales** ;
- Les agents **mis à disposition ou détachés auprès d'un groupement d'intérêt public ou d'une autorité publique indépendante**

En fonctions depuis au moins trois mois dans l'établissement

Exclusion :

- Agents en **congé de longue maladie**, de longue durée ou de grave maladie
- Agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier ;
- Agents frappés d'une des incapacités énoncées à l'article L. 6 du code électoral



CSE – Composition - Exemple

Etablissement de 5000 agents ⁶

- Syndicat Bleu : 1106 voix, soit 30,22% des suffrages valablement exprimés
- Syndicat Rouge : 1011 voix, soit 27,63% des suffrages valablement exprimés
- Syndicat Vert : 836 voix, soit 22,84% des suffrages valablement exprimés
- Syndicat Orange : 441 voix, soit 12,05% des suffrages valablement exprimés
- Syndicat Violet : 116 voix, soit 3,17% des suffrages exprimés.

15 sièges

3 510
suffrages

QE = 3510 / 15 =
234

Détermination du **quotient électoral (QE)** =
$$\frac{\text{Suffrages valablement exprimée}}{\text{Titulaires à élire}}$$

CSE – Composition - Exemple

QE = 234

-Syndicat Bleu :	1106 / 234	➔	4 sièges
-Syndicat Rouge :	1011 / 234	➔	4 sièges
-Syndicat Vert :	836 / 234	➔	3 sièges
-Syndicat Orange :	441 / 234	➔	1 siège
-Syndicat Violet :	116 / 234	➔	0 siège

1^{ère} répartition



12 sièges pourvus sur les 15

3 sièges attribués à la plus forte moyenne

CSE – Composition - Exemple

$$\text{Détermination de la plus forte moyenne} = \frac{\text{Suffrages valablement exprimée}}{\text{Sièges acquis} + 1}$$

-Syndicat Bleu :	1106 / 234	➔	4 sièges	$1106 / (4 + 1) = 221$
-Syndicat Rouge :	1011 / 234	➔	4 sièges	$1011 / (4 + 1) = 202$
-Syndicat Vert :	836 / 234	➔	3 sièges	$836 / (3 + 1) = 209$
-Syndicat Orange :	441 / 234	➔	1 siège	$441 / (1 + 1) = 220$
-Syndicat Violet :	116 / 234	➔	0 siège	$116 / (0 + 1) = 116$

CSE – Composition - Exemple

$$\text{Détermination de la plus forte moyenne} = \frac{\text{Suffrages valablement exprimée}}{\text{Sièges acquis} + 1}$$

-Syndicat Bleu :	1106 / 234	➔	4 sièges	+	1 siège
-Syndicat Rouge :	1011 / 234	➔	4 sièges	+	0 siège
-Syndicat Vert :	836 / 234	➔	3 sièges	+	1 siège
-Syndicat Orange :	441 / 234	➔	1 siège	+	1 siège
-Syndicat Violet :	116 / 234	➔	0 siège	+	0 siège

2ème
répartition



Mandat : 4 ans



Remplacement **temporaire : suppléant**



Remplacement **permanent** :

- Suppléant de la liste au titre de laquelle il a été élu
- Puis premier candidat restant non élu de la même liste.
- Puis désignation parmi les agents éligibles.

La composition de la formation spécialisée en matière de Santé, Sécurité et conditions de travail (F3SCT)



Création d'une formation spécialisée du comité en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail :

- Seuil de création : **200 agents**
- Seuil non atteint : lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, **par décision du directeur d'établissement**, après avis du CSE.

Directeur de l'établissement ou son représentant			
Représentants du personnel CSE	Effectif <50	50 à 99	100 à 199
		3	4 + 1

F3SC – composition

Nombres de représentants = nombres de représentants dans le CSE

Effectif <50	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1000 à 1999	2000 et plus
3	4	6	8	10	12	15

EPS + représentants du PM

<2 499	2 500 et plus
1	2

+
Le président du CSE ou son représentant
+
Les médecins du travail
+
représentants de l'administration en charge des dossiers concernés
+
représentant du service compétent en matière d'hygiène.

À titre
consultatif

F3SC – composition

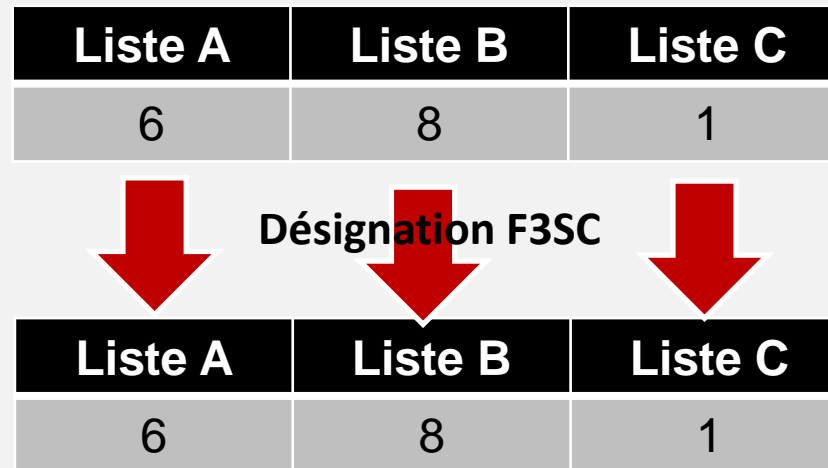
Désignation par chaque OS siégeant au CSE au prorata du nombre de représentant

- **Viviers titulaires** : représentants titulaires et suppléants du CSE.
- **Viviers suppléants** : tout agent éligible

EPS représentants du PM
Vote CME

Elections CSE

Établissement
2 000 agents



Création d'une formation spécialisée de site :

- Lorsque des **risques professionnels particuliers** sur un ou plusieurs **sites** de l'établissement le justifient.

Représentants du personnel titulaires en fonction de **l'effectif du site**

1 à 199	200 à 499	500 à 1999	2000 et plus
3	4	6	9

EPS + représentants du PM

<2 499	2 500 et plus
1	2

F3SC de site – composition

Nombre de sièges de chaque OS **proportionnel** au nombre de sièges obtenu au CSE

Elections CSE

Établissement
8 000

Site
4 000

Liste A	Liste B	Liste C
6	8	1

Proportionnelle à la plus forte moyenne

Liste A	Liste B	Liste C
3	5	1

2000 <
9

Les compétences du CSE



CSE – Avis

- **L'accessibilité des services** et à la qualité des services rendus (à l'exception de la qualité des soins) ;
 - **L'organisation interne** de l'établissement ;
 - Orientations stratégiques sur les **politiques de ressources humaines** ;
 - Autres questions relevant de **l'organisation et du fonctionnement du service**, la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines.
-
- Enjeux et politiques **d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations**. (plan d'action pluriannuel en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes);

CSE – Avis

- 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
- Les **projets d'aménagements importants** modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail lorsqu'ils s'intègrent dans le cadre d'un projet de réorganisation de service ;

CSE – Avis

- **Orientations stratégiques** de l'établissement et à celles inscrivant l'établissement dans l'offre de soins au sein de son territoire.
 - Le **règlement intérieur** de l'établissement ;
 - Le **plan de redressement** (PRE);
 - Le **plan global de financement** pluriannuel ;

- Les **projets de délibération** du conseil de surveillance ;
- Les **modalités d'accueil** et d'intégration des professionnels et étudiants.
- La **GPMC** et la politique générale de formation du personnel, y compris le **plan de formation** ;

Comités sociaux d'établissement (CSE)

Compétences

Avis

- Aux projets de **lignes directrices de gestion** relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

L413-3 du CGFP

Information

- La **mise en œuvre des lignes directrices de gestion** fait l'objet d'un **bilan**, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social ;

Fin de la consultation préalable des CAP : mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Certaines décisions individuelles **sortent du champ de compétence des CAP**

- Décisions de **promotion interne**
- Avancements **de grade**

En tenant compte des lignes directrices de gestion.

Contenu des lignes directrices de gestion

Les **lignes directrices de gestion** sont arrêtées **par l'autorité compétente**, après avis du comité social d'établissement.

L413-3 du CGFP

Orientations générales en matière de promotion

En vue de favoriser la **promotion interne**, les statuts particuliers fixent une proportion d'emplois susceptibles d'être proposés au personnel appartenant déjà à l'administration non seulement par voie de concours, mais aussi par la nomination de fonctionnaires, notamment par **l'inscription sur une liste d'aptitude établie par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.**

L523-1 du CGFP

L'avancement de grade a lieu, selon les proportions définies par les statuts particuliers, notamment, **au choix**, par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement établi par **appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.**

L522-34 du CGFP

 **Sans renoncer à son pouvoir d'appréciation**, l'autorité investie du pouvoir de nomination **tient compte des lignes directrices de gestion.**

Schéma récapitulatif

Elaboration des lignes directrices de gestion éventuellement dans le cadre de négociation avec les OS

Avis du CSE (CT)

Mise en œuvre des lignes directrices de gestion

Document présentant les LDG, les objectifs poursuivis, leur portée juridique et la méthode de travail employée
Même document ou documents séparés

Les LDG peuvent être rédigées de manière commune.

Stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines

Orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours

Mise en œuvre de la politique RH en matière de rémunération, de formation, de recrutement, de conditions de travail...

Construction du tableau d'avancement

Communication aux agents

Contrôle par le juge sur demande de l'agent :
Conformité des décisions avec les LDG
Légalité des LDG

Bilan annuel des LDG

CSE – information

- **Situation budgétaire** de l'établissement
- Contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens.
- Le **budget prévisionnel**
- Etat de sa mise en œuvre du **plan d'égalité homme-femme**
- Bilan de la **mise en œuvre des LDG**
- **Dispositif de forfaitisation des heures supplémentaires** surmajorées et rapport annuel de la mise en œuvre de ce dispositif

CSE – débat annuel

- **L'évolution des politiques des ressources humaines** lors de la présentation du rapport social unique ;
- La **programmation** des travaux de l'instance.

La négociation collective

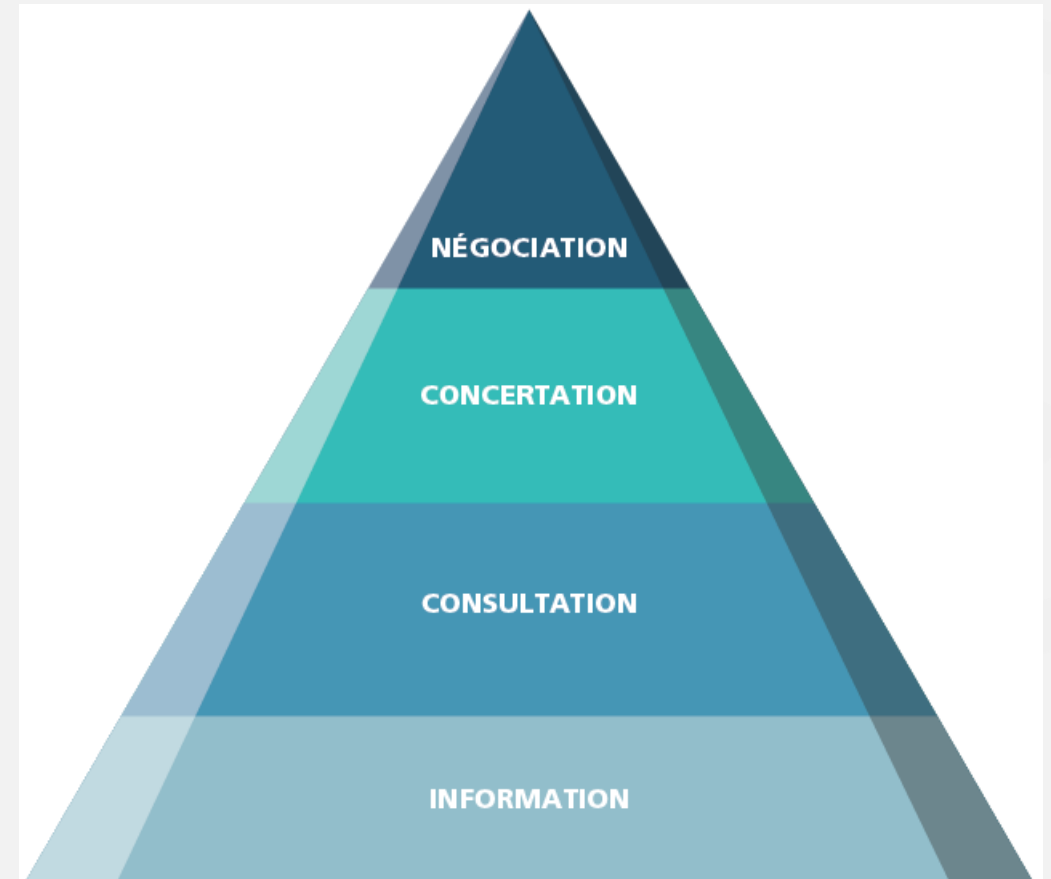
"... **toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur**, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, **d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part**, en vue, notamment de:

- **Fixer les conditions de travail** et d'emploi,

C154 OIT - Convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981

Source : Guide d'appui à la négociation collective – FHF –

https://www.fhf.fr/content/download/199646/1678504/version/3/file/FHF_Guide_Negociation_31.01.22.pdf



Les accords dans la FPH

- **Négociations déclinant des dispositions réglementaires possible**
(optionnels)
- **Négociations déclinant des dispositions réglementaires ou des engagement de faire obligatoires**
- **Négociations nécessaires** à la déclinaison de dispositions législatives ou réglementaires
- **Négociations facultatives**

CSE – Négociation collective

- **Négociations optionnelles : initiative employeur ou OS**
 - Possibilité de négocier sur la **protection sociale complémentaire / prime d'engagement collectif**
- **Négociations obligatoire**
 - Plan d'égalité femme/homme - télétravail
- **Accord nécessaire**
 - Annualisation du temps de travail/repos 11 heures
- **Négociations facultatives**
 - Forfait jour/ forfaitisation des heures supplémentaires...

Qui peut négocier ?

➤ Dans les établissements de l'article L5 du CGFP

Organisations syndicales représentatives de fonctionnaires disposant d'au moins **un siège** au CSE et le chef d'établissement ou son représentant.

Condition de validité

Signature par **une ou plusieurs organisations syndicales représentatives** ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, **au moins 50 % des suffrages exprimés** en faveur **des organisations habilitées à négocier** lors des dernières élections professionnelles.

Publication

- Les accords sont **publiés par voie numérique** ou par tout autre moyen.
- Ils entrent **en vigueur le lendemain de leur publication** ou à **une date postérieure qu'ils fixent**.

Les compétences de la F3SCT



F3SCT - compétences

➤ Consultée :

- Sur les **projets d'aménagement importants** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;
- Avant toute modification de l'organisation et du temps de travail **sauf lorsque ces projets s'intègrent dans une réorganisation de service qui sont examinés directement par l'assemblée plénière du CSE**
- Sur les **projets importants d'introduction de nouvelles technologies** lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- 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 en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- La teneur de tous les règlements et consignes se rattachant à sa mission.

F3SCT - compétences

➤ Avis :

- Le **rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé**, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées ;
- Le **programme annuel de prévention des risques professionnels** et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse contenue dans **le rapport social unique**.

F3SCT - compétences

➤ 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.
- Le **rapport annuel établi par le médecin du travail** et a accès aux informations relatives à la santé, la sécurité et aux conditions de travail contenues dans le rapport social unique.

F3SCT - compétences

- Contribue à la **promotion de la prévention des risques professionnels** et peut proposer des actions qu'elle estime utile dans cette perspective.
- **Visite des services** à intervalles réguliers
- **Informée des visites et de toutes les observations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail** ainsi que des réponses du directeur d'établissement ou de l'administrateur du groupement à ces observations.

F3SCT - compétences

- **Tout accident/maladie professionnelle** ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves
 - Constat d'une cause de **danger grave et imminent**
- **Risque grave avéré** / projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service

F3SCT - compétences

Tout accident/maladie professionnelle ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

↓

Réunion F3CT

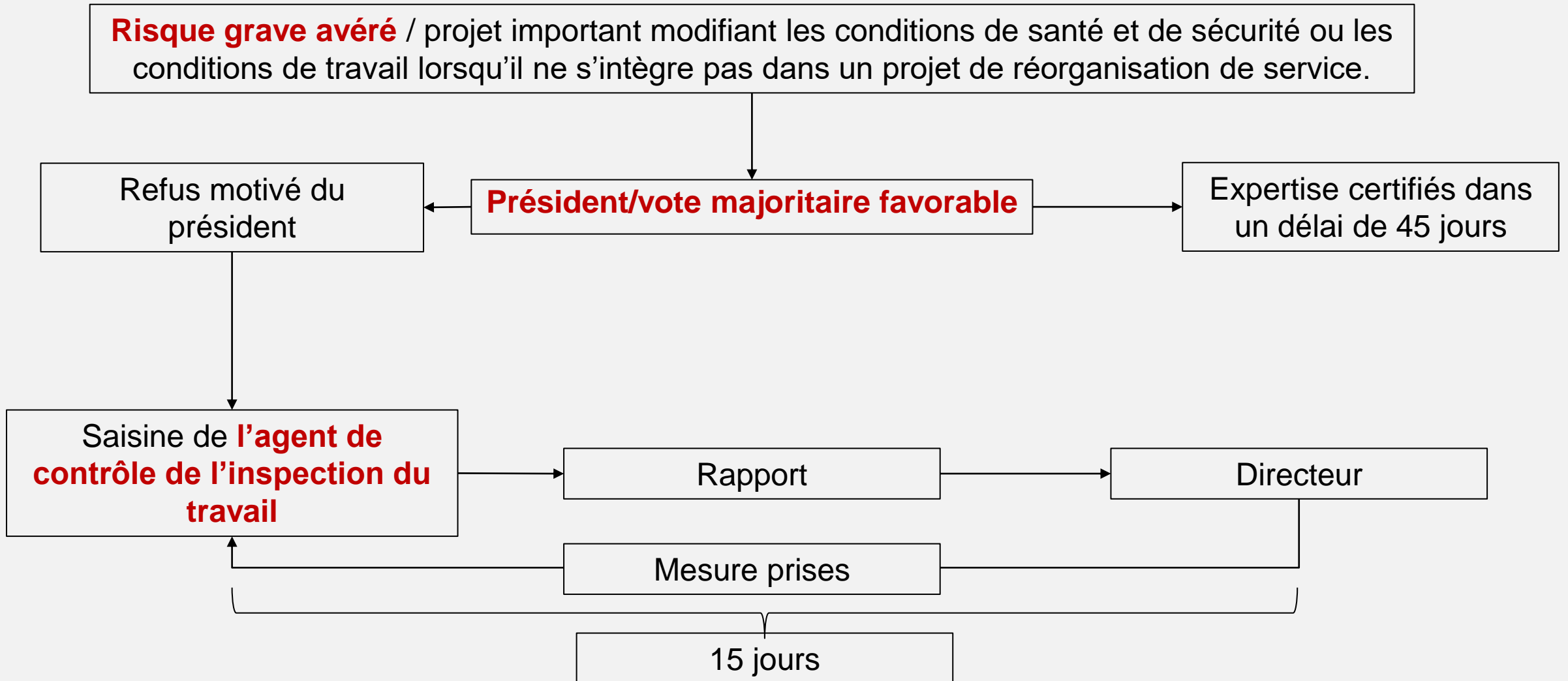
↓

F3CT procède à une **enquête**

↓

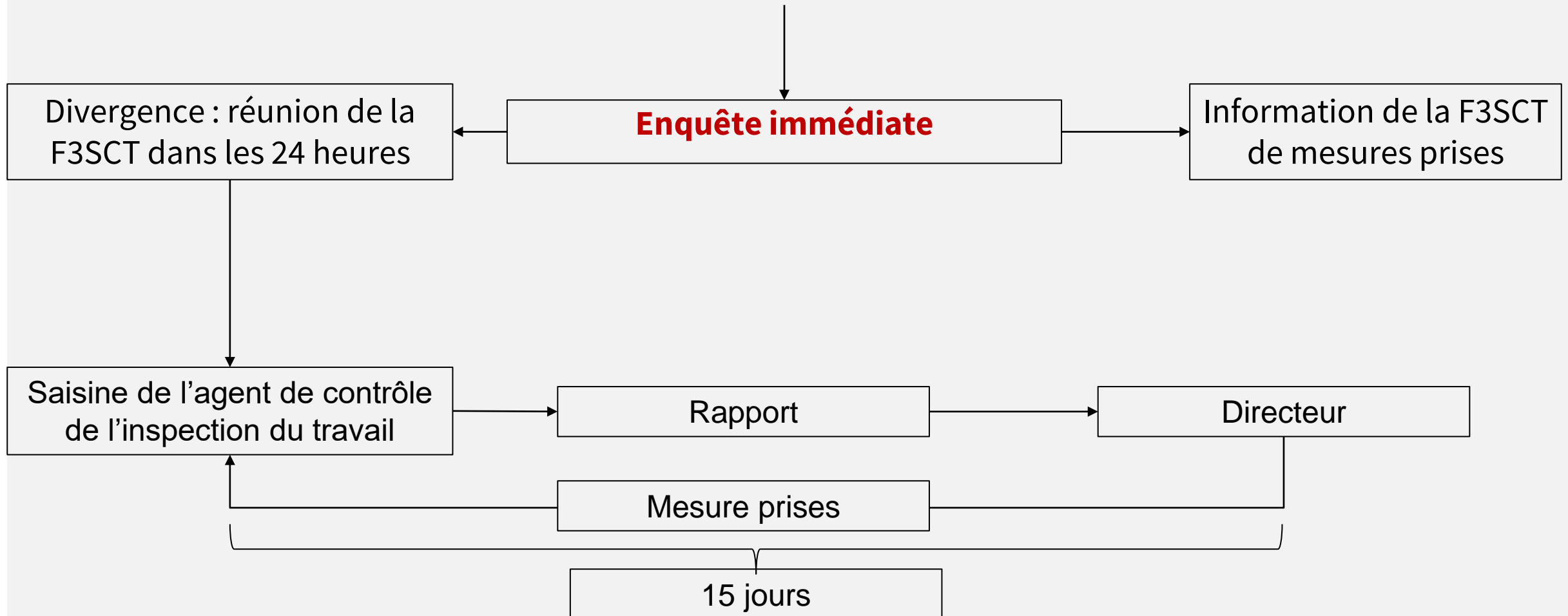
La formation spécialisée est **informée des conclusions de chaque enquête** et des suites qui leur sont données.

F3SCT - compétences



F3SCT - compétences

Constat d'une cause de **danger grave et imminent**



CSE - F3SCT – Articulation

- **Seule l'assemblée plénière est consultée** sur une question ou un projet relevant de ses attributions et **qui aurait pu également relever de la formation spécialisée.**

- Le président du CSE peut, **à son initiative** ou à celle de la **moitié des membres représentants du personnel, inscrire directement à l'ordre du jour du comité un projet de texte ou une question faisant l'objet d'une consultation obligatoire de la formation spécialisée** instituée en son sein qui n'a pas encore été examinée par cette dernière. L'avis du comité se substitue alors à celui de la formation spécialisée.

Fonctionnement du CSE



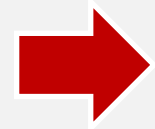
Règlement intérieur CSE – F3SC



Un seul règlement intérieur !



Arrêté par le Président **après avis du CSE, de la F3SC et des F3SC de site**



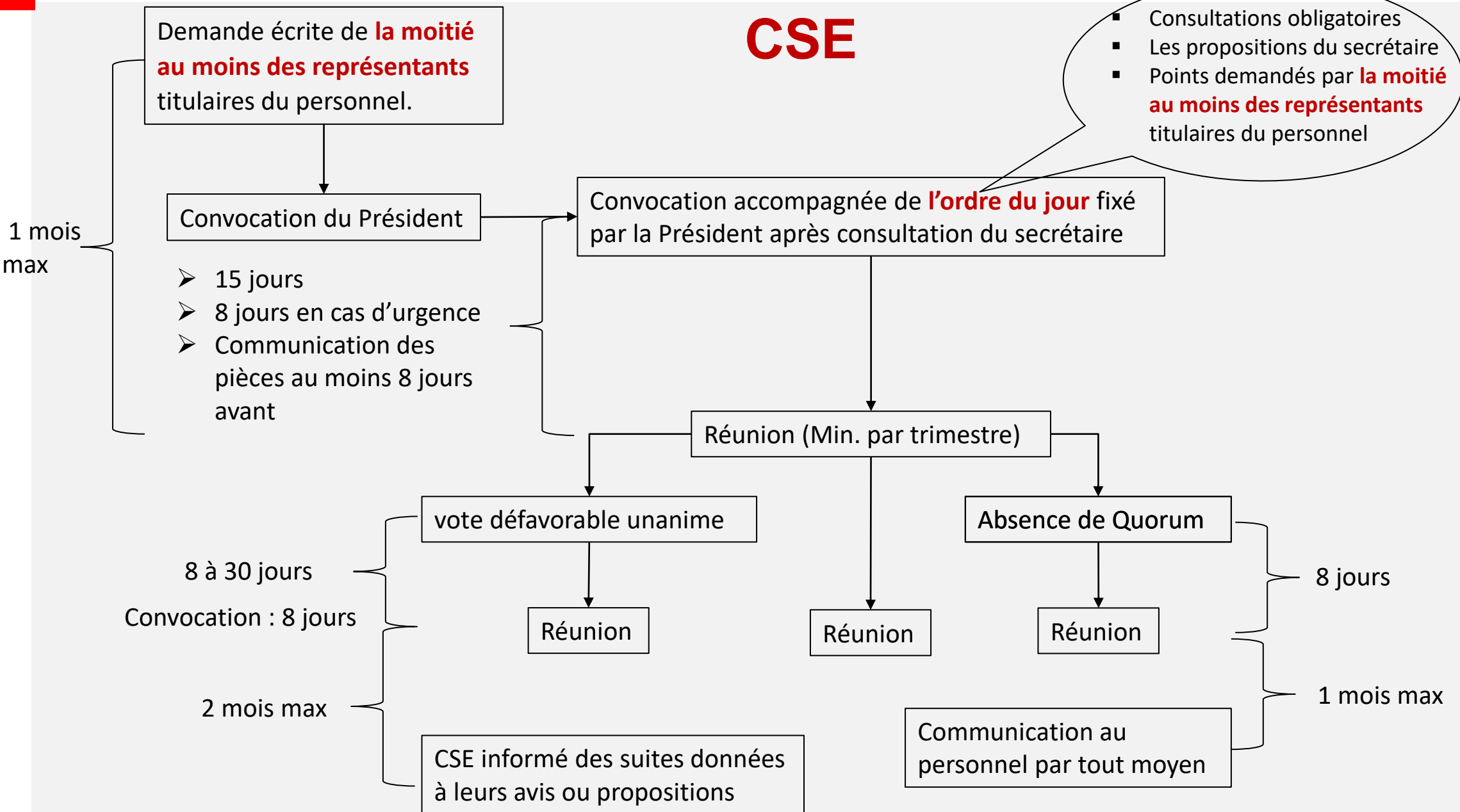
Possibilité de créer une **commission dédiée à la formation**

Secrétariat CSE – F3SC

- ➔ Election d'un **secrétaire et un secrétaire suppléant** parmi les membres titulaires
- ➔ Désignation par le directeur d'un **secrétaire administratif**
- ➔ **PV** comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes signé dans le **délai d'un mois** soumis à l'approbation des membres

CSE

- Consultations obligatoires
- Les propositions du secrétaire
- Points demandés par **la moitié au moins des représentants titulaires du personnel**



F3SCT

- Consultations obligatoires
- Les propositions du secrétaires

Convocation du Président

- 15 jours
- 8 jours en cas d'urgence
- Communication des pièces au moins 8 jours avant

Convocation accompagnée de **l'ordre du jour** fixé par la Président après consultation du secrétaire

Réunion (Min. par trimestre)

Absence de Quorum

Réunion

Réunion

Communication au personnel par tout moyen

8 jours

1 mois max

Base de données sociales

Les administrations élaborent **chaque année un rapport social unique** rassemblant les éléments et données à partir desquels sont établies **les lignes directrices de gestion**.

Article L231-1 du CGFP

Les données sont renseignées dans **une base de données sociales accessible aux membres des comités sociaux**

Article L232-1 du CGFP

La gestion des droits syndicaux en lien avec le CSE



Droits à formation

Membres titulaires et suppléants CSE : **durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.**

Membres titulaires et suppléants F3SC : **durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat.**

Membres titulaires et suppléants CSE mais pas des formations spécialisées : **durée minimale de trois jours au cours de leur mandat.**

Instances	Formation
CSE + F3SC	5 jours + 5 jours
CSE sans F3SC	5 jours + 5 jours
F3SC	5 jours
CSE ne siégeant pas à la F3SC	5 jours + 3 jours

Congé F3SC

- **Bénéficiaires** : membres de la F3SC
- Parmi les **5 jours de formation**
- Congé avec traitement
- Durée : **maximale de deux jours**
- Agent adresse sa demande de congé par écrit au directeur d'établissement **au moins un mois avant le début de la formation**
- **Délai de réponse** : au plus tard le quinzième jour qui précède le début de la formation sollicitée.
- **Refus** : motivation par les nécessités de service

ASA pour siéger

Durée



- Délais de route
- Durée prévisible de la réunion
- Double de la durée prévisible de la réunion pour la préparation et la restitution des travaux

ASA pour enquête FS3SC

Organisation du temps

L'employeur laisse à **chacun des représentants** du personnel à la formation spécialisée, ou au comité en l'absence de formation spécialisée, **le temps nécessaire à l'exercice de leurs fonctions**

Effectif <99	100 à 199	200 à 299	300 à 1 499	>1 500
2 heures	5 heures	10 heures	15 heures	20 heures

Merci

Anfh Association nationale
pour la formation permanente
du personnel hospitalier
Occitanie