

La disparition des CHSCT et la mise en place des Comités Sociaux d'Etablissement et des Formations Spécialisées Santé Sécurité et Conditions de Travail ont considérablement réduit le droit à expertise dans la Fonction Publique Hospitalière.

Autrefois proche de celui du secteur privé, ce droit a été, à peu de choses près, aligné sur celui, beaucoup moins favorable, des Fonctions Publiques d'Etat et Territoriale.

Pour autant il n'a pas complètement disparu et nous allons voir comment le mettre en œuvre en pratique.

Le cadre réglementaire

Article 51 du Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021 relatif aux comités sociaux des établissements publics de santé, prévoit les dispositions suivantes :

« 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 en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail peut, à son initiative ou à la suite d'un vote majoritaire favorable des membres de la formation, faire appel à un expert certifié conformément aux articles R. 2315-51 et R. 2315-52 du Code du travail dans les cas suivants :

1° En cas de risque grave avéré, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail lorsqu'il ne s'intègre pas dans un projet de réorganisation de service.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève la formation spécialisée.

Le directeur d'établissement ou l'administrateur du groupement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

Le délai pour mener une expertise ne peut excéder quarante-cinq jours à compter du choix de l'expert certifié.

En pratique deux possibilités

Le Président accepte l'expertise.

C'est une bonne nouvelle, mais vous n'êtes pas encore au bout de vos peines. Il va falloir vous mettre d'accord :

- Sur l'habilitation de l'expert. Le décret parle d'expert certifié, ce qui prête à confusion. Veillez à toujours choisir un expert ayant reçu l'habilitation QUALIANOR qui lui permet d'intervenir dans les CSE du secteur privé ;
- Sur le choix du cabinet d'expertise. Autrefois le CHSCT choisissait seul l'expert. Aujourd'hui le Président peut demander une mise en concurrence. Si on est en dessous du seuil obligatoire de mise en concurrence, essayez de trouver un consensus ;
- Sur le montant et le cahier des charges. Le nombre de jours et les honoraires découleront de ce cahier des charges. Il est donc essentiel que vous soyez associés à son élaboration ;
- Sur les délais. Le délai de 45 jours est presque intenable, surtout si le Président impose une mise en concurrence. Il est donc prudent d'acter conventionnellement un délai réaliste. Les 45 jours ne sont pas une obligation légale, c'est juste la règle en l'absence d'accord (disposition supplétive).

Le président refuse l'expertise.

Dans ce cas vous êtes partis pour une procédure encore bien plus longue et difficile :

Le président de la formation spécialisée doit motiver substantiellement sa décision de refus de faire appel à un expert et la communiquer à FS-SSCT ;

- En cas de désaccord entre les représentants du personnel et le Président de la FS-SSCT sur le recours à l'expert certifié, l'Inspection du Travail est obligatoirement 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 ou l'administrateur du groupement adresse dans les quinze jours à l'Inspection du Travail une réponse motivée indiquant :
 - 1° Les mesures prises au vu du rapport ;
 - 2° 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. »

Pendant ce temps le délai de 45 jours sera épuisé et en pratique l'Inspection du Travail sera devenue l'interlocuteur du Président. Il n'y a pas d'expertise et les élus n'ont à leur disposition qu'un rapport (même pas un PV) de l'Inspection du Travail.

Notre conseil

Ne vous lancez pas dans une demande d'expertise sans avoir très soigneusement préparé votre dossier et avoir travaillé en amont avec un expert. En cas de refus, le Président doit « motiver substantiellement son refus ». Donc plus votre résolution sera détaillée et appuyée sur des faits avérés, plus il sera difficile de motiver le refus. De plus, dans ce cas, l'Inspection du Travail le jugera de mauvaise foi et aura tendance à regarder le dossier de près.

Avant de vous lancer, n'hésitez pas à nous contacter.

- Nous sommes des experts militants et nous vous épaulerons dans cette phase ;
- Nous pourrions vous dire si le risque grave ou la réorganisation importante justifient une expertise ;
- Nous vous aiderons à construire le dossier et à rédiger votre résolution afin que ce soit le moins attaquable possible ;
- En cas d'acceptation de l'expertise, nous vous accompagnerons dans vos négociations avec la Direction de votre établissement.

Qu'est-ce qu'un risque grave ?

Il n'existe pas de définition du risque grave. C'est du cas par cas, par exemple :

- La dégradation des indicateurs de santé (accident du travail, accident grave, agression...) ;
- Le harcèlement ;
- Contexte de crise suicidaire ;
- L'augmentation de l'absentéisme, du nombre d'arrêts de travail ;
- La multiplication des burn out ;
- Le taux de turn-over très important ;
- L'exposition à des produits dangereux et/ou des situations pathogènes ;
- L'insécurité des locaux...

Le risque grave peut ainsi être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête. Dans tous les cas, il faudra justifier de l'intensité, de la fréquence du risque, du nombre de personnes concernées etc.

D'où notre conseil de très bien motiver votre résolution et de nous contacter le plus en amont possible.

Qu'est-ce qu'un projet important ?

Cette notion a été énormément restreinte par le décret de décembre 2021.

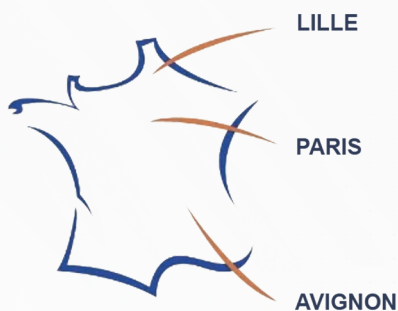
- Un projet important ne peut pas être un projet qui s'intègre dans un projet de « réorganisation de service », à savoir les projets de réorganisation les plus importants, ceux-là mêmes dont la consultation est réservée au CSE.
- Dit autrement, le droit à expertise du CSE en cas de projet important est réservé aux projets :
 - Dont la consultation a lieu... en FSSCT et qui concerne des projets locaux de réaménagement.
 - Dont la mise en œuvre par le CSE supposera une très forte capacité de coordination entre FSSCT et CSE, notamment au niveau de la gestion des délais.

Là aussi, avant de vous lancer contactez nous afin de vérifier la nature du projet et son caractère « important » ou non au sens de la législation et de la jurisprudence.

LES + D'ORSEU ETHIX

- 25 ans d'expérience dans l'accompagnement des CSE
- Une équipe de spécialistes de terrain
- Des services sur mesure
- Un interlocuteur unique
- Une approche orientée dialogue social

Ne pas jeter sur la voie publique - Création : sb-com.fr



orseu éthix

Expert-comptable et expert habilité
en santé au travail



contact@orseu-ethix.fr



03 20 47 15 24



www.orseu-ethix.fr