

Circulaire n° DHOS/P 1 n° 2001-483 du 09/10/01 relative à la formation des représentants titulaires du personnel aux comités techniques d'établissement et aux comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail

- Type : Circulaire
- Date de signature : 09/10/2001
- Date de publication : 12/01/2002

(BO Affaires sociales et Santé du 12 janvier 2002)

NOR : MESH0130778C

Références : Code du travail ; Code de la santé publique ; Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre délégué à la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs d'agence régionale de l'hospitalisation(pour information) ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en œuvre])

Date d'application : immédiate.

Direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins

Sous-direction des professions paramédicales et des personnels hospitaliers

Bureau politique des ressources humaines et réglementation générale des personnels hospitaliers (P 1)

La ministre de l'emploi et de la solidarité, le ministre délégué à la santé à Mesdames et Messieurs les directeurs d'agence régionale de l'hospitalisation (pour information) ; Madame et Messieurs les préfets de région (directions régionales des affaires sanitaires et sociales [pour information]) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (directions départementales des affaires sanitaires et sociales [pour mise en œuvre])

Afin de renforcer le dialogue social dans les établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux, le protocole d'accord signé le 14 mars 2000 par le Gouvernement et des organisations syndicales représentatives dans la fonction publique hospitalière prévoit :

- que les représentants titulaires du personnel au comité technique d'établissement (CTE) bénéficient de cinq jours de formation liés à l'exercice de leur mandat ;
- que les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pourront disposer d'un suppléant.

Le droit à formation des représentants du personnel existe dans la fonction publique hospitalière depuis 1991 pour les membres du CHSCT des établissements comptant au moins 300 agents (articles R. 236-32 et [R. 236-33 du code du travail](#)).

Le décret n° 2001-345 du 13 avril 2001 complète le chapitre IV du titre 1er du livre VII par un article D. 714-19-3. Il prévoit que les représentants titulaires du personnel au CTE bénéficient d'un congé de formation avec traitement d'une durée maximale de cinq jours. Les modalités de mise en œuvre de ce nouveau droit à

formation des représentants du personnel au CTE s'inspirent des dispositions existantes du code du travail relatives à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de la fonction publique hospitalière.

Une disposition législative est en préparation pour étendre, à compter de 2002, ce droit à formation aux représentants du personnel dans les CTP des établissements sociaux et médico-sociaux, en application du protocole du 14 mars 2000.

Un décret, qui devrait paraître en octobre 2001, modifie, d'une part, [l'article R. 236-24 du code du travail](#) qui dispose désormais que la délégation du personnel au CHSCT comprend autant de représentants suppléants que de représentants titulaires ; et, d'autre part, les articles R. 236-32 et [R. 236-33](#) du même code, qui prévoient que les représentants titulaires du personnel au CHSCT des établissements de la fonction publique hospitalière, quelle que soit leur taille, bénéficient d'un congé de formation avec traitement d'une durée maximale de cinq jours.

La présente circulaire complète et modifie la circulaire DH/8 D n° 91-50 du 6 août 1991 relative à la formation des représentants du personnel aux CHSCT dans les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV du statut général des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales, notamment en ce qui concerne la taille des établissements et la durée du congé.

Elle explicite également les conditions de financement et modalités d'exercice du congé de formation, nouvellement créé pour les représentants titulaires du personnel au CTE .

1. Champ d'application

1.1. Les établissements concernés

Nous rappelons que les établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV précité sont soumis aux dispositions législatives du code du travail relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail (article L. 231 du code du travail).

Ainsi, par établissement, il faut entendre tout établissement mentionné à l'article 2 du titre IV précité, qu'il ait ou non la personnalité morale. Par ailleurs, conformément aux dispositions de [l'article L. 236-1 du code du travail](#), les établissements comptant plus de 50 agents doivent constituer un CHSCT .

Désormais, tous les établissements visés à l'article 2 du titre IV susvisé ont l'obligation d'accorder un congé de formation aux représentants titulaires du personnel du CTE et du CHSCT, pour les établissements de plus de 50 agents.

1.2. Les personnels concernés

Le congé de formation est accordé par le chef d'établissement aux représentants titulaires du personnel au CTE et au CHSCT et dans les établissements précités.

Le congé est accordé aux agents titulaires, stagiaires, contractuels détenant un mandat de représentant du personnel dans ces instances.

2. Exercice du droit à la formation

2.1. Mise en oeuvre du droit à la formation

2.1.1. Durée et renouvellement du congé ([art. R. 236-33 du code du travail](#) ; D. 714-19-3 du code de la santé publique)

Ce congé est d'une durée de cinq jours ouvrables à temps plein.

Le congé de formation est pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de congé. Nous rappelons que la durée du mandat est actuellement de trois ans pour chacune des deux instances.

La durée du congé est imputée, le cas échéant, sur la durée du congé pour formation syndicale prévu par le décret n° 88-676 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution du congé pour formation syndicale.

2.1.2. Demande et refus éventuel du congé

Afin de permettre l'exercice de ces droits à formation sans désorganiser les services auxquels appartiennent les agents, les chefs d'établissement veilleront à se concerter avec leurs représentants sur les modalités d'exercice de ce droit à formation : les demandes de congé devront préciser la date à laquelle l'intéressé souhaite prendre son congé de formation ainsi que la durée de celui-ci et devront être présentées au moins trente jours avant le début du stage. Si les nécessités de service l'imposent, ce congé pourra être différé sur les deux années à venir dans le cadre des mandats en cours.

1.3. Droits à rémunération

Durant le congé de formation, les agents concernés sont maintenus en position d'activité. Le temps de formation équivaut donc au temps de travail. Tout agent admis à participer à cette formation est tenu de suivre l'ensemble de l'enseignement. Une attestation de présence devra être délivrée à l'intéressé par l'organisme de formation. Elle sera remise au directeur de l'établissement employeur dès la fin de la session.

Il en résulte que les agents participant à cette formation bénéficient du maintien de leur traitement, de leurs primes et de leurs indemnités.

En cas d'absence non justifiée à une séance de formation, une retenue de traitement pour service non fait peut être opérée.

Si la formation est dispensée en dehors des heures habituelles de travail, soit qu'elle concerne des agents en service de nuit, soit qu'elle coïncide avec une période de repos hebdomadaire, les agents ont droit à un repos compensateur équivalent à la durée légale du travail à laquelle ils sont astreints.

1.4. La protection sociale

Les agents conservent le régime de protection sociale prévu par la législation et la réglementation en vigueur, même si cette formation a lieu en dehors des heures habituelles de service ; dans ce dernier cas, il est indispensable d'en aviser préalablement le directeur d'établissement. L'autorisation d'absence à ce titre atteste en effet d'un lien de subordination à l'égard de l'employeur qui garantit à l'agent la couverture des risques médicaux et professionnels.

2. Financement de la formation

2.1. Imputation financière ([art. R. 236-37 du code du travail](#), D. 714-19-3 dernier alinéa du code de la santé publique)

Le congé de formation des représentants du personnel au CHSCT et au CTE est distinct du congé de formation professionnelle prévu à l'article 41-6 du titre IV du statut général des fonctionnaires.

Dès lors, les dépenses correspondantes ne doivent pas être imputées sur le financement des actions de formation prévues par le décret n° 90-319 du 5 avril 1990 relatif à la formation professionnelle continue des agents de la fonction publique hospitalière.

2.2. Charge financière (art. R. 236-20 du code du travail, D. 714-19-3 3e alinéa du code de la santé publique)

Quel que soit le statut de l'agent, la charge financière assurée par l'établissement employeur inclut la rémunération des organismes de formation, les frais de déplacement et de séjour des agents concernés.

Le montant journalier est fixé à 1 605 F par jour et par personne (1,5 fois le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'homains en application de l'arrêté du 12 janvier 2001 paru au JO du 20 janvier 2001, soit 1 070 F par jour et par personne).

La formation de l'ensemble des membres titulaires du comité technique d'établissement devrait idéalement se dérouler sur les deux premières années du mandat actuellement fixé à 3 ans, mais dont la durée pourrait être portée à 4 ans. En outre, les mandats actuels ont été renouvelés au début de l'année 2000. Pour faciliter la mise en place du dispositif, vos dotations régionales sont abondées d'un montant égal à la moitié du coût total de la formation. Il vous appartient de gérer ce dispositif en cohérence avec la campagne budgétaire de votre région.

La même procédure a été retenue pour le dispositif relatif à la formation des représentants du personnel au CHSCT des établissements de moins de 300 agents.

3. Organismes de formation

3.1. Agrément et choix des organismes de formation

3.1.1. Agrément

Deux sortes d'organismes peuvent dispenser la formation des représentants du personnel au CTE et au CHSCT.

a) Les organismes agréés au niveau national.

Il s'agit des centres et instituts dont les stages ou sessions ouvrent droit au congé pour formation syndicale prévu :

- pour les fonctionnaires à l'article 41-7 du titre IV précité pour les fonctionnaires ;
- pour les contractuels à l'article 9 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 relatif aux dispositions générales applicables aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 du titre IV précité.

La liste de ces centres et instituts est actuellement fixée par l'arrêté du 28 décembre 1998.

b) Les organismes agréés au niveau régional.

Il s'agit des organismes visés à [l'article R. 236-18 du code du travail](#).

L'organisme agréé au niveau régional doit figurer sur une liste arrêtée par le préfet de région, après avis du comité régional de la formation professionnelle. Il doit justifier, dans sa demande d'agrément, notamment des

capacités de ses formateurs et de l'expérience acquise par ces derniers en matière de prévention des risques professionnels et de conditions de travail (pour la formation des membres des CHSCT). Une liste indicative des organismes agréés au niveau régional et possédant une expérience de la formation des agents publics hospitaliers sera fournie par la DRASS aux établissements qui en feront la demande.

Je vous rappelle que l'agrément donné au niveau d'une région vaut habilitation pour l'ensemble du territoire.

Ces agréments garantissent à l'administration hospitalière la compétence des formateurs, la qualité de la formation et du contenu des programmes.

3.1.2. Choix de l'organisme de formation

Dans la demande qu'il adresse au chef d'établissement, le représentant du personnel indique le nom de l'organisme de son choix.

Bien évidemment, dans un souci de bonne gestion, il est souhaitable que l'agent choisisse le centre de formation le plus proche de l'établissement employeur, à partir du moment où cela est sans incidence sur le contenu et l'orientation de la formation. Il convient cependant de veiller à ce que l'application de ce principe ne prive pas l'agent de la possibilité de choisir l'organisme de formation, compte tenu notamment du fait que certains organismes sont exclusivement agréés au niveau national.

Les formations organisées par certains organismes agréés au niveau national peuvent être réalisées de façon décentralisée dans les régions.

Vous voudrez bien porter les termes de la présente instruction à la connaissance des établissements de votre département et nous tenir informés sous le présent timbre, des difficultés que son application pourrait soulever.

Paris, le 9 octobre 2001.

Pour la ministre et le ministre délégué et par délégation :
Le directeur de l'hospitalisation et de l'organisation des soins,
E. COUTY