

# Nouveaux élus pour une nouvelle instance

Au 1<sup>er</sup> janvier 2023, le comité technique d'établissement (CTE) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) fusionnent en une instance unique, le comité social d'établissement (CSE). Décryptage avec Émilie Toupenet, directrice des ressources humaines non médicales.

## *Pourquoi la réforme de la fonction publique d'août 2019 a instauré le passage de deux à une seule instance ?*

Le double enjeu est de simplifier la gouvernance des établissements et de rendre le dialogue social plus stratégique et efficace. À l'échelle nationale, il était constaté que des mêmes problématiques faisaient l'objet d'un double traitement. De nombreuses questions présentées au CTE étaient requalifiées sur le plan des conditions de travail pour passer en CHSCT dont les leviers d'actions sont plus larges : consultation, recours à l'expertise, visites, accès à des documents... La création du CSE doit contribuer à fluidifier le traitement de ces questions.

## *Le niveau d'intervention du CSE est la vie collective de l'établissement, sa trajectoire. Quels seront ses sujets de prédilection ?*

Le comité sera consulté pour l'organisation et le fonctionnement des services, l'égalité professionnelle, la protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents, la qualité et l'accessibilité des services rendus, les lignes directrices de gestion des

ressources humaines ou encore les orientations en matière de politiques RH dont la formation. Au sein du CSE, une formation spécialisée interviendra, en amont, sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail des agents, hors réorganisations de services traitées directement par le CSE.

## *Il s'agit d'une instance consultative qui produit des avis favorables ou défavorables sur des projets émanant de la direction. Ça peut paraître limité comme rôle ?*

C'est une idée reçue. On est ici au cœur du dialogue social. Les échanges entre la direction et les représentants du personnel permettent une compréhension mutuelle des besoins et des enjeux pour avancer de façon constructive dans les projets et la résolution des difficultés. Les réunions d'instance sont des temps forts institutionnels mais le dialogue se nourrit au quotidien et tout au long de l'année. De plus, les représentants doivent définir le règlement intérieur du CSE qui porte notamment sur le nombre et la fréquence des réunions, l'implication



des suppléants, l'organisation des séances, les modalités de conservation et de communication des débats... Les membres du comité auront aussi à tenir compte des évolutions à venir du CHRU. Entre le schéma directeur immobilier du nouvel hôpital et le prochain projet d'établissement, les enjeux sont de taille ! Les agents du CHRU peuvent y contribuer en votant pour leurs représentants aux élections professionnelles qui se déroulent du 1<sup>er</sup> au 8 décembre 2022.

## COMITÉ SOCIAL D'ÉTABLISSEMENT 30 REPRÉSENTANTS DÉSIGNÉS POUR 4 ANS



15 titulaires  
et 15 suppléants



24 femmes et 6 hommes  
*représentativité calculée à partir de l'effectif global du CHRU*



Représentation médicale  
1 membre de la CME



Présidence  
directeur général