

Journées d'étude

Loi santé **Mieux la comprendre
pour la combattre et résister**

Mardi 16 février 2016

Emergences

Les IRP de la FPH face au GHT



Pour commencer

- Les GHT, une construction destinée (notamment) à contourner les IRP des établissements publics de santé ?
- A ce stade, des *pistes de travail* à propos du droit des IRP, en répondant à ces 5 questions :
 - Les CTE et les CHSCT doivent-ils être consultés sur la mise en place du GHT ?
 - A quel moment CTE et CHSCT doivent-ils être consultés ?
 - Quels CHSCT et CTE sont compétents en cas de transfert de personnes ?
 - Quels CHSCT et CTE sont compétents en cas de transfert d'activités ?
 - Est-il possible de créer des instances communes (CTE / CHSCT) aux différents membres du GHT ?

Quels impacts probables des GHT sur l'organisation et les conditions de travail du personnel ?

- La construction du GHT, par le biais de sa convention constitutive et de conventions passées entre établissements, va permettre de faciliter des transferts d'activités et la mise à disposition de personnel
- Les impacts attendus sur l'organisation et les conditions de travail du personnel sont donc considérables
- En particulier, la mobilité géographique **et** professionnelle du personnel va être accentuée, du fait des mutations et des transferts d'activités

Les CTE et les CHSCT doivent-ils être consultés sur la mise en place du GHT ?

- A ce jour (16/02/2016) :
 - une consultation de la CME est indirectement prévue (par le biais de la consultation obligatoire qui porte sur le projet médical d'établissement et donc, par conséquent, sur le projet médical partagé du GHT)
 - En ce qui concerne le CTE et le CHSCT, le code de la santé publique en vigueur ne prévoit aucune consultation spécifique en cas de constitution d'un GHT (comme pour les GCS)
- Toutefois, le projet de décret du GHT prévoit la consultation du CTE et de la CME sur la convention constitutive du GHT (sans distinction entre la convention constitutive et le projet médical partagé)
- Rien n'est prévu dans le projet de décret concernant la consultation du CHSCT : **celui-ci est toutefois parfaitement fondé à demander une information-consultation sur le projet de mise en place d'un GHT**

Question 1

Les CTE et les CHSCT doivent-ils être consultés sur la mise en place du GHT ?

- **Le CHSCT peut s'appuyer sur le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946** : "Tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises" (alinéa 8)
- Le CHSCT peut également s'appuyer sur ses attributions consultatives générales (art. L.4612-8-1 et suivants du code du travail), à la condition de montrer que la création et le fonctionnement du GHT est susceptible d'avoir des incidences importantes sur les conditions de travail, de santé et de sécurité

Question 1

Les CTE et les CHSCT doivent-ils être consultés sur la mise en place du GHT ?

- Les CHSCT (comme les CTE) peuvent enfin s'appuyer sur une large jurisprudence (exemple: création d'un nouveau centre hospitalier régional par fusion de trois centres hospitaliers - Conseil d'État 17 juin 2014)
- En toute hypothèse, les transferts de personnel envisagés, doivent faire l'objet d'un processus d'information-consultation (autre exemple récent : l'annulation de l'arrêté de fusion de l'ARS PACA)
- Attention : l'information transmise par l'employeur doit être écrite, précise, complète, loyale et sincère afin de donner tout son effet utile à la consultation
- Pour le CHSCT, n'hésitez pas à mettre en exergue l'obligation renforcée de sécurité de résultats

Question 1

A quel moment CTE et CHSCT doivent-ils être consultés ?

- Le plus tôt possible avant la constitution du GHT
- Une stratégie pour ce faire : la demande d'inscription à l'ordre du jour d'une réunion

Question 2

Quels CHSCT et CTE sont compétents en cas de transfert de personnes ?

- Tout projet de transfert de personnes peut être présumé important
- Ainsi, dans le cadre d'un tel projet :
 - Le CHSCT ainsi que le CTE d'origine sont compétents...
 - De même que le CHSCT et le CTE d'accueil
- En d'autres termes, en l'absence d'un CHSCT unique, les CHSCT locaux sont compétents

Question 3

Quels CHSCT et CTE sont compétents en cas de transfert d'activités ?

- Le transfert d'activité décidé par un organe de direction compétent sur les établissements du GHT doit être soumis à consultation des IRP d'accueil et de destination
- ... A la condition de démontrer son importance
- A défaut, ce transfert d'activité pourrait se voir entaché d'une irrégularité prononcée par un juge...

Question 4

Est-il possible de créer des instances communes (CTE et CHSCT) aux différents membres du GHT ?

- A ce jour, aucune disposition législative ne prévoit cette création. L'article L.6132-2 du CSP ne paraît pas permettre un CHSCT et CTE commun, mais plus certainement une CME commune pour l'élaboration d'un projet médical partagé
- Le projet de décret du GHT ouvre la possibilité de mise en place d'instances communes au GHT pour la CME et la CSIRMT, et d'un "espace d'expression et de dialogue" "conformément au principe général de représentativité" (sans autres précisions...)
- Cependant, aucun texte n'interdit la création d'instances CTE et CHSCT communes. Des pistes par conséquent qu'il faudra explorer :
 - Création par voie d'accord ?
 - Création par décision de l'inspecteur du travail ?
 - Autorisation par le juge ?
 - L'article L.4613-4 du code du travail, un article sur lequel s'appuyer ?

Question 5

10 préconisations face au GHT

- 1. Demander un processus d'info-consultation du CTE et du CHSCT sur :
 - le projet de convention constitutive du GHT
 - les modifications apportées au projet médical partagé et au projet médical d'établissement
 - les éventuelles dérogations, avenants et modifications apportées à la convention constitutive du GHT
 - le règlement intérieur du GHT
 - les projets de constitution de pôle inter-établissements
 - les projets de partenariat de l'assistance publique au GHT

10 préconisations face au GHT

- 2. Prendre rapidement contact avec les CME
- 3. Demander la mise en place d'instances communes au GHT
- 4. *A minima*, demander des mesures nécessaires à la coordination de l'activité des différents CHSCT et CTE dans l'espace d'expression et de dialogue du GHT
- 5. Demander localement la transmission écrite de toutes les informations émanant des instances communes et de l'espace d'expression et de dialogue du GHT

10 préconisations face au GHT

- 6. Etre consultés préalablement à toute décision prise :
 - par l'établissement support, par l'ARS, par le chef de pôle inter-établissements et les organes dirigeants d'établissement
 - sur les sujets pouvant avoir un impact sur l'organisation du travail, les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail des travailleurs de votre établissement ou de votre champ de compétence
- 7. Obtenir des informations utiles sur d'éventuelles réorganisations envisagées au sein du GHT, en se munissant d'un œil d'expert pour être en capacité avec le personnel impacté par ces mesures, d'influer sur les décisions des organes dirigeants
- 8. Faire respecter l'obligation générale de sécurité

10 préconisations face au GHT

- 9. Vérifier, dans le cadre du GHT, la mise à jour du DUERP
- 10. Agir sur d'éventuelles atteintes portées aux droits des personnes induites par les réorganisations (conciliation vie privée, familiale et professionnelle), comme le non-respect du décret de 2002 sur le temps de travail



EXPERT DE PROXIMITÉ DES CE ET CHSCT



3 activités pour **comprendre, analyser, et agir** sur la relation entre le travail et les questions sociales liées aux conditions de vie et d'emploi des salariés :

LA FORMATION

des élus formés pour être des acteurs efficaces et incontournables sur les questions économiques et sociales

L'EXPERTISE AUPRÈS DES CHSCT

utiliser le droit à expertise pour identifier les risques et agir sur l'organisation du travail et la santé des salariés

LES ETUDES, LE CONSEIL

un accompagnement au plus près des besoins des élus pour mener des analyses pointues

www.emergences.fr

Expert CHSCT agréé
par le ministère du travail,
habilité IPRP, agréé pour la
formation des membres des
CHSCT et pour la formation
économique des membres
des CE.



ÉMERGENCES EST PRÉSENT SUR
L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE.
CINQ DÉLÉGATIONS RÉGIONALES SONT
À VOTRE ÉCOUTE :

Ile de France / Siège social (Montreuil)
Méditerranée (Marseille)
Rhône-Alpes / Auvergne / Franche-Comté (Lyon)
Grand Ouest (Bordeaux)
Grand Est (Lille)

Renseignement – Conseil:
01 55 82 17 30



émergences

formation conseil expertises

Cinq délégations régionales à votre écoute

Émergences Ile de France et siège social

Le Méliès
261 rue de Paris
93556 MONTREUIL cedex
iledefrance@emergences.fr

Émergences Nord Est

32 place de la Gare
59000 LILLE
nordest@emergences.fr

Émergences Rhône-Alpes - Auvergne - Franche-Comté

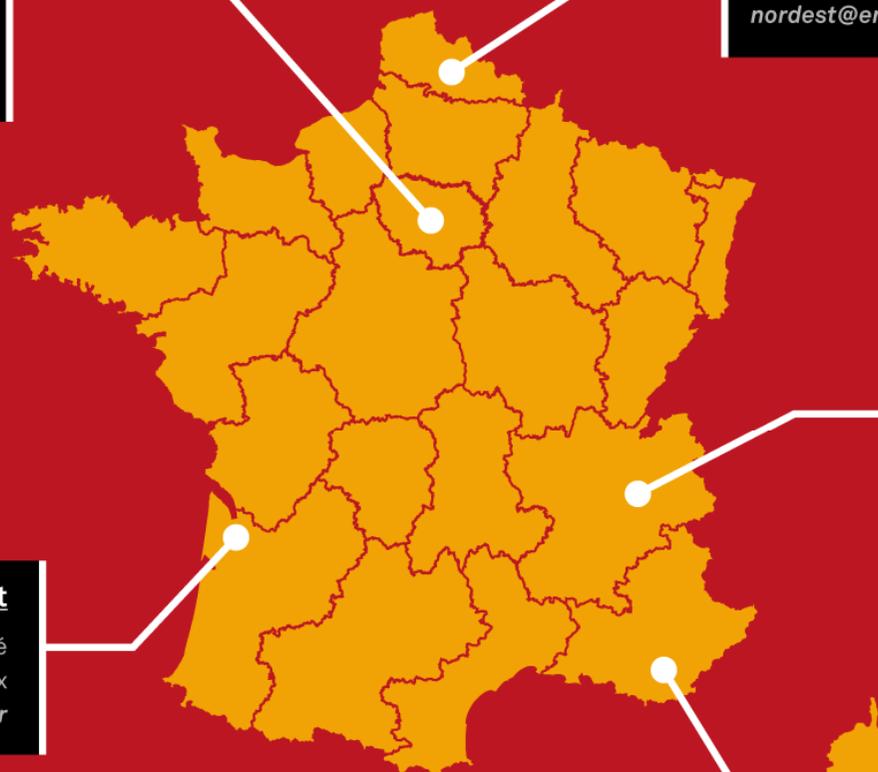
10 place Charles Béraudier
69428 LYON Cedex 3
rhonealpes@emergences.fr

Émergences Grand Ouest

9 rue de Condé
33064 BORDEAUX Cedex
grandouest@emergences.fr

Émergences Méditerranée

42 rue Montgrand
13006 MARSEILLE
mediterranee@emergences.fr



DOM TOM



émergences

formation conseil expertises

Renseignement-Conseil: 01 55 82 17 30