FORMATION INITIALE OBLIGATOIRE 5 JOURS (FO4A)

RÉF. FORMATION

FO4A.CSEFPH.5J.INT.V1-2026

Formation *Compétences du CSE Fonction Publique Hospitalière*

«Comment vos représentants du personnel élu au Comité Social d'Etablissement (CSE) peuvent maîtriser le cadre juridique de la FPH, décrypter les chiffres de leur établissement, anticiper les difficultés financières et exercer pleinement leurs prérogatives au service des agents ?»

35 heures · 5 jours | Titulaires & Suppléants | Etablissements de santé, sociaux et medico-sociaux publics | Groupements de cooperation sanitaire de moyens de droit public

🎯 **Besoin de former vos élus CSE ?** *Recevez votre devis personnalisé pour cette formation — Réponse sous 24 h* cse-ssct-formation.fr/contact

1, rue des Bigarreaux — 13010 Marseille · SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA) 📞 *07 66 69 04 24*

La formation *Compétences du CSE de la FPH "Initiale"*

« Cinq journées de formation pour que vos représentants du personnel du CSE exercent pleinement leurs missions : maîtriser le cadre institutionnel et juridique de la Fonction Publique Hospitalière, analyser la situation économique et financière de l'établissement, appréhender leur rôle et le fonctionnement du CSE, et identifier les enjeux du dialogue social. »

35h

DURÉE & FRACTIONNEMENT

5 jours · 35 heures

Séance continue de cinq journées consecutives ou fractionnées (2j/3j ou 3j/2j), conçues pour une prise en main rapide du mandat par les représentants du personnel au sein de la Fonction Publique Hospitalière.

Agents FPH

PUBLIC CIBLE

Titulaires & Suppléants du CSE

Tous les titulaires et suppléants des Comités Sociaux d'Etablissement (CSE) des établissements de santé, des établissements medico-sociaux publics et des groupements de cooperation sanitaire de moyens de droit public.

Art.75

CADRE LÉGAL

Décret n°2021-1570 du 3 décembre 2021

L'art. 75 du décret prévoit que les représentants du personnel, au sein de la Fonction Publique Hospitalière, bénéficient obligatoirement d'une formation portant sur les compétences du comité d'une durée de 5 jours au cours de leur mandat.

Tout ce qu'il faut savoir *avant de démarrer*

Une organisation pensée pour les contraintes des élus titulaires : financement par l'employeur, délais courts, formats adaptables (présentiel ou distanciel).

DÉLAI D'ACCÈS

48 heures après prise de contact téléphonique ou email.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis exigé. Formation accessible aux nouveaux représentants du personnel des Comités Sociaux d'Etablissement (CSE) de la FPH

LIEU & MODALITÉS

Local employeur, salle YLEXIA (Newton Office Joliette, Marseille), ou location de salle partout en France et dans les DOM-TOM. **Présentiel ou distanciel**.

FINANCEMENT

Employeur

TARIFS INTRA & INTER

1 099 € *(4 à 12 apprenants, en intra)*
299 € *(par élu, en inter)*
par jour · frais formateur compris

ACCÈS HANDICAPÉS

Nous contacter pour adapter les modalités de mise en œuvre à votre situation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Maîtriser le cadre institutionnel et économique du CSE de la *Fonction publique Hospitalière*

«À l'issue de ces cinq journées, les nouveaux représentants Comité Social d'Etablissement maîtrisent l'historique et les enjeux de la fusion des instances, identifient précisément le cadre juridique et économique de la Fonction Publique Hospitalière, analysent la situation financière de leur établissement et comprennent les signaux d'alerte, et savent comment mobiliser ces connaissances pour exercer efficacement leurs mandats dans le dialogue social.»

1. Comprendre la genèse du Comité Social d'Établissement (CSE), né de la fusion des instances CTE et CHSCT par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019, et maîtriser les conséquences de cette fusion sur le fonctionnement de l'instance et les mandats des représentants du personnel
2. Situer le CSE dans le paysage institutionnel de la Fonction Publique Hospitalière et identifier les normes juridiques applicables au sein de l'établissement (Code Général de la Fonction Publique, décrets, arrêtés, jurisprudence, accords collectifs)
3. Connaître les statuts des agents de la Fonction Publique Hospitalière tels que définis par le Code Général de la Fonction Publique et maîtriser les apports de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019
4. Appréhender les données chiffrées essentielles de la Fonction Publique Hospitalière : effectifs, statuts, types d'établissements, GHT, GCS et spécificités de la psychiatrie publique
5. Analyser la situation économique et financière de base du système de santé français et comprendre les enjeux des modes de financement de l'hôpital public (T2A, ONDAM, modalités alternatives)
6. Connaître la procédure de plan de redressement des établissements en difficulté (art. L. 6143-3 du Code de la santé publique) et identifier les indicateurs financiers d'alerte

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Maîtriser le fonctionnement opérationnel et les attributions du CSE de la *Fonction publique Hospitalière*

«À l'issue de cette formation, les représentants du Comité Social d'Etablissement maîtrisent les règles de composition, d'élection et de fonctionnement de l'instance, connaissent précisément les moyens qui leur sont accordés et les attributions du CSE, identifient les outils clés d'information et de suivi, et savent comment les mobiliser pour exercer leurs mandats avec efficacité et légitimité dans la défense des conditions de travail et de l'égalité professionnelle.»

7 Maîtriser le cadre du dialogue social dans la Fonction Publique Hospitalière : évolution historique, représentativité syndicale, négociation collective et accords

8 Connaître les règles de composition, d'élection, de mandats et de suppléance au CSE et Comprendre les moyens accordés aux représentants du personnel : heures de décharge, formations, libre circulation

9 Maîtriser les règles essentielles de fonctionnement du CSE : séances, convocation, ordre du jour, procès-verbaux, Règlement Intérieur

10 Identifier les attributions générales du CSE : politique RH, conditions de travail, temps de travail, égalité professionnelle

11 Découvrir et exploiter les outils d'information clés : Rapport Social Unique (RSU), Base de Données Sociales (BDS) et Lignes Directrices de Gestion (LDG)

12 Comprendre l'articulation entre le CSE et la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

Ce que les élus *sauront faire*

Dix compétences opérationnelles mobilisables immédiatement après la formation.

- ✓ Situer le CSE dans l'architecture institutionnelle de la Fonction Publique Hospitalière et délimiter précisément ses compétences par rapport à celles de la F3SCT et des autres instances de dialogue social
- ✓ Identifier les signaux d'alerte financiers d'un établissement en difficulté et comprendre les enjeux des plans de redressement
- ✓ Suivre une séance du CSE dans le respect des règles légales : ordre du jour, convocation, remise de documents, déroulement des débats, rédaction du procès-verbal
- ✓ Défendre les agents titulaires et contractuels dans des situations simples relevant de la compétence du CSE
- ✓ Maîtriser les attributions générales du CSE en matière de politique RH, conditions de travail, égalité professionnelle et temps de travail
- ✓ Comprendre l'articulation entre le CSE et la F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail)
- ✓ Appliquer les règles juridiques essentielles du Code Général de la Fonction Publique et du Décret du 3 décembre 2021 dans l'exercice du mandat
- ✓ Exercer les droits et prérogatives des représentants du personnel : heures de décharge, autorisation d'absence, droit syndical, libre circulation, formation
- ✓ Exploiter les outils d'information mis à disposition du CSE : Rapport Social Unique (RSU), Base de Données Sociales (BDS), Lignes Directrices de Gestion (LDG), Règlement Intérieur de l'établissement
- ✓ Articuler efficacement le travail du CSE avec celui de la F3SCT et des autres instances de dialogue social

PROGRAMME DÉTAILLÉ

5 modules · *35 heures* de formation

0.5

«Une progression pédagogique sur cinq journées articulant repères juridiques et institutionnels (Code Général de la Fonction Publique, cadre du CSE, normes applicables en FPH), enjeux de gestion hospitalière et de financement (T2A, ONDAM, établissements en difficulté), données économiques et sociales du secteur public de santé, enrichie de cas pratiques sectoriels et d'échanges sur l'exercice concret du mandat de représentant Comité Social d'Etablissement. »

Accueil & *positionnement*

Une séquence d'ouverture pour ajuster la formation aux attentes et au niveau initial des participants.

A

Point logistique & programme

Présentation du déroulé sur 5 jours et des outils pédagogiques mobilisés tout au long de la formation.

B

Tour de table

Présentations croisées des participants et du formateur. Identification des contextes de l'établissement et des mandats.

C

Questionnaire de positionnement

Évaluation pronostique des attentes et du niveau initial pour individualiser le parcours d'apprentissage.

01

MODULE

Contexte institutionnel, normes applicables et données chiffrées de la FPH

Comprendre la genèse du CSE, situer l'instance dans le cadre juridique et institutionnel de la FPH et appréhender les données chiffrées des trois versants de la fonction publique.

1.1 Notions liminaires et genèse du CSE

- Genèse du CSE : le Décret n° 2021-1570 du 3 décembre 2021
- Fusion des instances CTE (Comité Technique d'Établissement) et CHSCT (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) — aspects positifs et négatifs
- Le CSE : une nouvelle instance de dialogue social dans la FPH — position et posture des élus
- Normes juridiques applicables au sein de l'établissement : Code Général de la Fonction Publique, arrêtés, décrets, jurisprudence, négociation collective
- Quelques qualités attendues pour un représentant du personnel dans la FPH

1.2 Les trois versants de la fonction publique en chiffres

- Effectifs globaux et répartition entre les trois versants (État, Territoriale, Hospitalière)
- Statuts, salaires et avancements de grade
- Primes et régimes indemnitaires
- Durée et organisation du temps de travail
- Absences, congés et arrêts maladie dans la fonction publique

1.3 La Fonction Publique Hospitalière en chiffres

- Évolution des effectifs par catégories (A, B, C)
- Agents titulaires et agents contractuels : données comparées
- Les différents types d'établissements relevant de la FPH
- Le personnel médical : spécificités statutaires
- Les Groupements Hospitaliers de Territoire (GHT) : organisation et enjeux pour le CSE
- Les Groupements de Coopération Sanitaire (GCS)
- Spécificités de la psychiatrie publique

Evaluations formatives

Questionnaire de positionnement sur les données institutionnelles de la FPH et identification des textes de référence applicables à l'établissement.

MODULE

02 Situation économique et financière du système de santé — Financement et plans de redressement

Analyser la situation économique et financière du système de santé français, comprendre les enjeux des modes de financement de l'hôpital public et maîtriser les mécanismes du plan de redressement des établissements en difficulté.

2.1 Situation économique et financière du système de santé en France

- Excédent et déficit des hôpitaux publics : données actualisées
- Compte de résultat des hôpitaux publics : lecture et interprétation
- Taux d'endettement et capacité d'autofinancement
- L'investissement hospitalier : niveaux, tendances et enjeux
- Vétusté des équipements et des constructions : impacts sur les conditions de travail des agents

2.2 Plan de redressement des établissements en difficulté (art. L. 6143-3 du Code de la santé publique)

- Circulaire du 23 septembre 2009 relative à l'équilibre financier des établissements de santé (guide méthodologique)
- Détection des établissements en difficulté : indicateurs et signaux d'alerte
- Plan de redressement : procédure, acteurs et calendrier
- Notions clés : résultats d'exploitation, résultat financier, résultat exceptionnel, résultat brut, résultat net, marge brute, capacité d'autofinancement

Étude de cas : analyse du plan de redressement du Centre Hospitalier de Dieppe

2.3 Enjeux des modes de financement de l'hôpital public

- Maîtrise des dépenses de santé : objectifs et mécanismes
- La Tarification à l'Activité (T2A) : fonctionnement et limites
- L'ONDAM (Objectif National des Dépenses d'Assurance Maladie) : construction et impact sur les établissements
- Actualité : autres modalités de financement en cours d'expérimentation ou de déploiement
- Conséquences pour le CSE : rôle de veille et d'alerte des représentants du personnel

Evaluations formatives

Analyse d'un compte de résultat simplifié d'un hôpital fictif — identification des indicateurs d'alerte et formulation d'observations motivées.

03

MODULE

Dialogue social, statuts des agents et loi de transformation de la Fonction Publique

Maîtriser le cadre du dialogue social dans la Fonction Publique Hospitalière, les statuts des agents définis par le Code Général de la Fonction Publique, l'application du droit privé en matière de SSCT et les apports de la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019.

3.1 Dialogue social et fonctionnaires

- Évolution historique du dialogue social dans la fonction publique française
- L'Organisation Internationale du Travail (OIT) et les normes applicables
- Représentativité syndicale dans la FPH : règles et modalités
- Négociation d'accords dans la fonction publique : cadre légal et pratiques actuelles issus de l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021

3.2 La Fonction Publique Hospitalière et le droit privé

- Application de la partie 4 du Code du travail (Santé, Sécurité et Conditions de Travail) aux agents de la FPH, dans la continuité des missions anciennement dévolues au CHSCT
- Articulation entre les règles du droit public et les apports du droit privé en matière de prévention des risques professionnels
- Obligations de l'employeur public : DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels), PAPRIPACT et Bilan Annuel
- Droits des agents et du CSE en matière de signalement et d'alerte en cas de danger grave et imminent et d'atteinte au droit des personnes et droit de retrait

3.3 Les fonctions publiques : statuts des agents

- Le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) : architecture, contenu et articulation avec les textes réglementaires spécifiques à la FPH
- Statuts des agents titulaires : recrutement, carrière, avancement, positions statutaires
- Agents contractuels : régimes applicables, droits et limites
- *Exercice pratique : recherche efficace d'informations dans le CGFP — outils et méthodes*

3.4 Loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019

- L'essentiel de la réforme en chiffres
- Une gestion simplifiée et plus souple des ressources humaines
- De nouveaux droits pour les agents
- Une fonction publique toujours plus exemplaire : déontologie et transparence
- Calendrier des échéances et modalités de mise en œuvre
- Bilan après l'adoption de la loi : acquis, difficultés et perspectives

Evaluations formatives

Identification des textes applicables à une situation concrète mettant en jeu le CGFP et la loi de transformation — recherche documentaire guidée.

04

MODULE

Fonctionnement du CSE, défense des agents et articulation avec la F3SCT

Maîtriser l'ensemble des règles de fonctionnement du Comité Social d'Établissement, exercer la mission de défense des agents et comprendre l'articulation entre le CSE et la F3SCT.

4.1 Tout savoir sur le CSE

- Élections professionnelles au sein de la FPH : modalités, collèges électoraux, résultats
  Exercice : comprendre et analyser les données d'une élection professionnelle
- Création et fusion des CSE : conditions et procédures
- Composition du CSE : représentants du personnel, représentants de l'administration, personnalités consultées
- Mandats : durée, devenir en cas de mutation ou de départ, règles de suppléance
- Moyens des représentants : heures de décharge, autorisations d'absence, droit syndical, libre circulation dans l'établissement, droit à la formation
- Droits et devoirs des représentants du personnel (agents titulaires et agents contractuels)
- Règlement intérieur du CSE : contenu obligatoire, procédure d'adoption
- Séances du CSE : participants, élaboration de l'ordre du jour, convocation, remise de documents, déroulement des débats, émission d'avis/délibérations et rédaction des procès-verbaux
- Attributions générales du CSE : consultations, débats, informations, examen des questions collectives de travail, pouvoirs d'investigation
- Articulation entre le CSE et la F3SCT : répartition des compétences, coordination et modalités de saisine réciproque

4.2 La F3SCT (Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail)

- Institution de la F3SCT : conditions de mise en place (seuil de 200 agents ETP) et champ d'application
- Composition et nombre de membres
- Formation Spécialisée de Sites (pluri-établissements)
- Séances et procès-verbaux de la F3SCT
- Registres obligatoires (registre de sécurité, registre des dangers graves et imminents)
- Visites de service et enquêtes AT/MP
- Recours à l'expertise et au PAPRIPACT (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail)

4.3 Défense des agents

- Rôle du représentant du personnel dans la défense des droits individuels et collectifs des agents
- Situations relevant de la compétence du CSE : questions collectives de travail, conditions de travail, discriminations, harcèlement
- Modalités pratiques d'intervention : demandes d'information, questions à l'ordre du jour, saisine de la F3SCT
- *Exercice pratique : jeux de rôle — simulation de séance du CSE et de situation de défense d'un agent*

Evaluations formatives

Simulation d'une séance du CSE incluant l'ordre du jour, la présentation d'un dossier, l'émission d'un avis/délibération.

05

MODULE

Compétences générales du CSE et autres instances de dialogue social

Maîtriser les compétences générales du Comité Social d'Établissement en matière de politique RH, de gestion prévisionnelle et de négociation collective, et identifier le rôle des autres instances de dialogue social présentes dans les établissements de la FPH.

5.1 Compétences générales du CSE

- Politique de gestion des ressources humaines de l'établissement : examen et avis/délibérations du CSE
- Règlement Intérieur de l'établissement : rôle du CSE — *exercice pratique sur un RI fictif*
- Programmation des travaux de l'instance : plan de travail annuel du CSE
- Rapport Social Unique (RSU) et Base de Données Sociales (BDS) : contenu, utilisation par le CSE, exploitation des données
  Exercice pratique sur un RSU
- Lignes Directrices de Gestion (LDG) : définition, contenu, procédure de concertation avec le CSE
  Exercice pratique
- Budget et comptabilité prévisionnelle de l'établissement : lecture et interprétation des principaux agrégats financiers
- Plan d'égalité professionnelle femmes/hommes : contenu, indicateurs, rôle du CSE
- Égalité professionnelle en faveur des personnels porteurs de handicap : obligations légales et rôle du CSE
- Le Contrat Pluriannuel d'Objectifs et de Moyens (CPOM) : définition, contenu et implications pour les agents
- Temps et organisation du travail dans la FPH : règles applicables, spécificités par catégorie
- Traitement indiciaire, point d'indice et sur-majoration des heures supplémentaires
- Négociation collective et accords dans la fonction publique : cadre, portée et limites

5.2 Autres instances de dialogue social dans les établissements de la FPH

- La Commission Administrative Paritaire (CAP) : composition, compétences, fonctionnement et articulation avec le CSE
- La Commission Consultative Paritaire (CCP) : composition, compétences pour les agents contractuels, fonctionnement
- Coordination entre les différentes instances : bonnes pratiques et enjeux pour les représentants du personnel

Evaluation sommative

Quiz interactif en ligne (Kahoot.it) — bilan collectif de la formation.

Une pédagogie *active* et structurée

Quatre piliers de l'apprentissage, des techniques pratiques et un suivi rigoureux à chaque étape de la formation.

01

MÉTHODES

Méthodes actives

Pédagogies affirmative, interrogative, active, interactive et inversée. Quatre piliers de l'apprentissage. Adaptabilité et inclusivité.

02

TECHNIQUES

Ateliers & cas pratiques

Exercices, travaux de groupe, études de cas, ressources numériques. Ateliers d'analyse de documents, rédaction de délibérations…

03

SUIVI

Suivi & évaluation

Feuille de présence par demi-journée. Évaluations pronostique, formative, sommative à chaud et à froid (3–6 mois post-formation).

Clôturer la session, *mesurer l'impact*

Une séquence de fin structurée et un suivi à froid pour ancrer les acquis dans la pratique du mandat.

A — Évaluation sommative « à chaud »

Quiz et correction collective (papier ou Kahoot.it) pour valider les acquis en fin de session.

B — Tour de table & bilan collectif

Retours croisés des participants sur les apports de la formation et les points à approfondir.

C — Questionnaire de satisfaction & attestation

Remise de l'attestation de fin de formation et collecte des retours qualitatifs.

D — Transmission des supports

Lien numérique sécurisé (Fromsmash.com ou Wetransfer.com) pour récupérer l'ensemble des ressources.

E — Évaluation « à froid » (3 à 6 mois)

Questionnaire de suivi par voie électronique pour mesurer l'ancrage des acquis dans la pratique du mandat.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert en *Droit Social,* économie du travail & cadre institutionnel de la Fonction publique

Expert en droit social, économie du travail et cadre institutionnel de la Fonction publique, fort d'une solide formation académique et de plus de 20 ans d'expérience opérationnelle. Il a accompagné plus d'une centaine d'instances représentatives du personnel — CSE du privé, CE, CT, CTE, CHSCT, CSE, CST, CSA et F3SCT — sur les enjeux juridiques, sociaux et institutionnels du secteur public et maîtrise les réalités de terrain. Ancien enseignant auprès d'étudiants post-bac (BTS et Master) en droit, économie, management et ressources humaines, il associe expertise technique et pédagogie structurée. Ses formations s'appuient sur une veille permanente des évolutions législatives et réglementaires, notamment en matière de Fonction publique hospitalière, de dialogue social et de transformation de la Fonction publique.

DIPLÔME
Master Droit Social Rennes 1

DIPLÔME
Master Éco/Droit/Gestion
Aix-Marseille

Expérience
20+ ans

Accompagnés
100+ **CSE...**

PÉDAGOGIE
Ancien enseignant post-Bac