



Pôle Santé au Travail

Tél : 02.54.56.28.61

SANTE AU TRAVAIL

BIEN-ETRE

PREVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

N° 4 - JUIN 2014

La prévention...nous y veillons !

ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014

**LE COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET
DES CONDITIONS DE TRAVAIL**

(LE CHSCT)

LA CREATION

Afin d'améliorer le dispositif relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 prévoit la **mise en place de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail** dès qu'une collectivité ou un établissement public franchit le **seuil de 50 agents**.

L'effectif du personnel à prendre en compte pour déterminer le franchissement du seuil est apprécié au 1^{er} janvier 2014. Il comprend les agents titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels de droit public ou de droit privé en CDI ou en contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois.

LA CREATION OBLIGATOIRE D'UN C.H.S.C.T.

A compter du prochain renouvellement des Comités Techniques, qui aura lieu en **Décembre 2014**, et en application de l'article 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 27 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, **sont tenus de créer un C.H.S.C.T. :**

- Les SDIS sans condition d'effectif,
- Les collectivités ou établissements publics employant **au moins 50 agents**,
- Les collectivités ou établissements publics décidant la création d'un C.H.S.C.T. commun à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents,

En dessous de 50 agents, les missions du C.H.S.C.T. sont exercées par le Comité Technique du Centre Départemental de Gestion du Loir-et-Cher dont relèvent ces collectivités et établissements.

Des C.H.S.C.T. spéciaux peuvent être créés par décision de l'organe délibérant si l'importance des effectifs et la nature des risques le justifient.

L'organe délibérant de la collectivité détermine après avis du Comité Technique, le nombre, le siège et la compétence des C.H.S.C.T.



COMPOSITION DU C.H.S.C.T.

Le C.H.S.C.T. comprend :

→ **des représentants de la collectivité ou de l'établissement public** désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut être supérieur à celui des représentants désignés par les organisations syndicales.

Le C.H.S.C.T. est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale désigne un agent chargé du secrétariat administratif du comité, qui assiste aux réunions sans participer aux débats.

Le remplacement des représentants de la collectivité a lieu pour les situations ci-après :

Agents :

- Cessation de fonctions par démission, congé longue maladie, congé longue durée, disponibilité
- Sortie du ressort territorial

Elus :

- Perte de mandat électif

→ **des représentants du personnel désignés par les organisations syndicales de fonctionnaires**

Nombre de membres titulaires des représentants du personnel :

Collectivité employant entre 50 et 200 agents : **3 à 5 membres**

Collectivité employant au moins 200 agents : **3 à 10 membres**

sur la base des résultats des élections au Comité Technique et désignés parmi les électeurs éligibles.

A l'issue du dépouillement des élections au Comité Technique, l'autorité territoriale :

- Etablit la liste des organisations syndicales habilitées par l'autorité territoriale
- Détermine le nombre de sièges (à partir des résultats au Comité Technique)
- Fixe le délai imparti pour la désignation (délai maximum : 1 mois suivant la date des élections au Comité Technique).

Chaque membre du C.H.S.C.T. a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Les représentants du personnel suppléants ne peuvent suppléer que les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

La durée du mandat des représentants du personnel est de 4 ans et peut être renouvelée.

Les représentants du personnel bénéficient d'une formation minimale de 5 jours, renouvelée à chaque mandat.

Le remplacement des représentants du personnel a lieu pour les situations ci-après :

- Démission
- Perte de la qualité d'électeur
- Perte de l'éligibilité
- Congé longue maladie, longue durée, grave maladie, affection de longue durée
- Sanction disciplinaire du 3^{ème} groupe
- Incapacité électorale
- Remplacement du titulaire par le suppléant

Les représentants du personnel désignent parmi eux le secrétaire du CHSCT. Les modalités de désignation, de remplacement et la durée du mandat du secrétaire doivent être précisés dans le règlement intérieur. Cette désignation permet d'identifier au sein des représentants du personnel un interlocuteur privilégié du Président et des autres partenaires (médecin de prévention, agents de prévention) pour l'organisation du travail du comité en vue de ses réunions et entre celles-ci.

MISSIONS DU C.H.S.C.T.

Le C.H.S.C.T. a pour mission de :

- Contribuer à la **protection de la santé physique et mentale** et de la **sécurité** des agents dans leur travail
- Contribuer à **l'amélioration des conditions de travail**
- Veiller à **l'observation des prescriptions légales** en matière d'hygiène, de sécurité et de santé au travail



DETAIL DES MISSIONS EXERCEES PAR LE C.H.S.C.T.

- Analyse les risques professionnels
- Visite des locaux de travail
- Enquête en matière d'accident de service ou de maladie imputable au service
- Est consulté sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- Est consulté sur les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents
- Est consulté sur les projets relatifs à la remise ou au maintien au travail des accidentés ou des travailleurs reconnus handicapés, en particulier, sur l'aménagement des postes de travail
- Est consulté sur le rapport annuel (bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée)
- Est consulté sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail
- Examine le rapport annuel établi par le service de médecine préventive

FONCTIONNEMENT

Chaque C.H.S.C.T. établit son règlement intérieur. (un modèle de règlement intérieur est donné en annexe 11 de la circulaire ministérielle du 12 octobre 2012).

Le C.H.S.C.T. se réunit :

- Au moins 3 fois par an sur convocation de son Président,
- Dans le délai maximum de 1 mois à compter de la demande, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas,
- A la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

AVIS DU C.H.S.C.T.

- Le C.H.S.C.T. donne un avis simple qui ne lie pas l'autorité territoriale.
- L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du C.H.S.C.T. est réputé avoir été donné.
- L'avis du C.H.S.C.T. est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.
- A l'issue de chaque réunion, un procès-verbal reprenant le compte-rendu des débats et le détail des votes, est établi. Ce document, signé par le Président et le secrétaire, est transmis dans un délai d'un mois aux membres du comité, puis est soumis à l'approbation du comité, lors de la séance suivante.
- Les avis du C.H.S.C.T. sont transmis à l'autorité territoriale et sont portés à la connaissance des agents dans un délai d'un mois.
- Le Président informe par écrit, dans un délai de deux mois, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.