

Parlons de ...



CHS-CT



et agissons ensemble !



Edition du 20 avril 2017, numéro 2

Qu'est-ce que le CHS-CT ?



Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une des instances de concertation. Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés ou agents du secteur public, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Quelques dates et références.....

Accords

- Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Lois

- Loi n°2010 - du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (article 10 modifiant l'article 16 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)

Décrets

- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Circulaires

- Circulaire MFPPF1122325C du 9 août 2011 relative à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.
- Circulaire du 10 avril 2015 relative à la diffusion du guide juridique d'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Circulaire NOR : RDFF1709837C du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Quel rôle général a le CHSCT ?:

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de leurs conditions de travail, notamment par :

- L'analyse des conditions de travail et des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les agents et, en particulier, les femmes enceintes
- La vérification, par des inspections et des enquêtes, du respect des prescriptions législatives et réglementaires et de la mise en œuvre des mesures de prévention préconisées
- Le développement de la prévention par des actions de sensibilisation et d'information. Il peut, par exemple, proposer des actions de prévention en matière de harcèlement sexuel ou moral
- L'analyse des circonstances et des causes des accidents du travail ou des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, par le biais d'enquêtes.



Le CHSCT est notamment consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail et, en particulier :

- Avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail
- Avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail
- Sur le plan d'adaptation lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides
- Sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail.

Le CHSCT doit par exemple être associé à la recherche de solution concernant :

- L'organisation matérielle du travail : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches
- L'environnement physique du travail : température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibrations
- L'aménagement des postes et des lieux de travail
- La durée et les horaires de travail, l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail des agents.

Le CHSCT peut également être saisi par le comité d'établissement ou d'entreprise, ou un délégué du personnel, sur toute question relevant de sa compétence.

Dans son rôle de surveillance et d'interventions, le CHSCT dispose d'une palette de moyens d'interventions adaptés aux circonstances :

- En absence de danger particulier : Mission générale de surveillance et inspections.
- En cas d'accident ou de maladie professionnelle : Enquête,
- En situation de danger grave : recours à un expert extérieur.
- En situation de danger grave et imminent, le CHSCT dispose d'un droit d'alerte particulier.

En outre, le CHSCT dispose de prérogatives particulières lorsque des entreprises extérieures interviennent au sein de l'établissement dont il est issu.

En conclusion, si le CHSCT n'a pas de réels pouvoirs décisionnels en la matière, la responsabilité pleine et entière demeurant à l'employeur, il n'est pas seulement une instance consultative.

Il exerce une activité de veille et de surveillance (respect de la réglementation et des conditions de travail) et dispose de capacités d'interventions (inspections, enquêtes, expertises externes, droit d'alerte) et de propositions (analyses, actions de prévention, formation à la sécurité). De ce point de vue, le CHSCT doit être conçu, avant d'atteindre sa pleine efficacité, comme une instance à construire dans le temps.



Le CHS-CT dans la fonction publique :

La création de CHSCT est obligatoire dans les administrations de l'État et ses établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

À ce titre, la création de CHSCT est obligatoire au niveau ministériel et central et dans chaque établissement public. Sa création est obligatoire dans les autorités administratives indépendantes non dotées de la personnalité morale, sauf en cas d'insuffisance des effectifs.

Les CHSCT obligatoires sont :

- Le CHSCT Ministériel
- Les CHSCT de proximité

Les CHSCT facultatifs sont :

- Les CHSCT de réseau
- Les CHSCT spéciaux
- Les CHSCT communs

Au niveau déconcentré des administrations d'État, chaque agent doit être rattaché à un CHSCT de proximité.

Des CHSCT spéciaux peuvent être créés en cas de risques professionnels particuliers ou de regroupement d'agents dans un même immeuble, ou ensemble d'immeuble.

La composition d'un CHS-CT :

Le titre IV du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié adapte les règles de composition des CHSCT pour tenir compte de la suppression par la loi du 5 juillet 2010 précitée de l'exigence de paritarisme numérique.

Les CHSCT comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, sans qu'ils soient en nombre égal. Par ailleurs, sont membres du comité les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote.

Le nombre de représentants du personnel titulaires pour les CHSCT ministériels, centraux et de réseau ne peut être supérieur à 7 et doit être compris entre 3 et 9 pour les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. Pour les autres CHSCT, le nombre de représentants du personnel doit être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant de ce comité ainsi que de la nature des risques professionnels du service.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces deux membres, représentants de l'administration, ne participent pas au vote.

Du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter, le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention et de l'assistant et/ou le conseiller de prévention. Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes ne participent pas au vote. L'inspecteur santé et sécurité est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

De plus, en fonction de l'ordre du jour, le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité.

Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.

*Le président peut également convoquer à la demande du CHSCT des experts et le CHSCT peut également faire appel, selon la procédure, à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces experts et personnes qualifiées ne peuvent assister qu'à la partie des débats sur lesquels leur expertise est sollicitée.
Ils ne prennent pas part au vote.*

La durée du mandat de ses représentants :

*La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à **quatre ans**.*

Options ouvertes en cas de CHSCT créé ou renouvelé en cours de cycle ou de réorganisation de service :

- *Lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.*
- *En cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, le ou les CHSCT existant du ou des services concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées et, le cas échéant, siéger en formation conjointe jusqu'au renouvellement général suivant, dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CHSCT à mettre en place au sein du nouveau service. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.*

*De plus, les textes cités en références prévoient une possibilité de réduction ou de prorogation de mandat des représentants du personnel au CHSCT, dans la limite de 18 mois, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction ou prorogation doit avoir notamment pour objet le renouvellement des CHSCT en cohérence avec les élections des comités techniques.
En outre, le décret cadre précité prévoit également des possibilités de dissolution des instances, dans le cas où son fonctionnement entraîne de graves difficultés. Cette dissolution doit être précédée d'une consultation d'instances citées par le décret, en fonction du type de CHSCT en question.*



La désignation des représentants du personnel :

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fera sur la base des élections sur liste ou des consultations sur sigle organisées pour la mise en place des Comités techniques.

A cet effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelé à être doté d'un CHSCT, un arrêté ou une décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est placé établit la liste des organisations syndicales aptes à désigner les représentants et fixe le nombre des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles.

Cet arrêté doit également indiquer le délai qui est imparti à ces organisations syndicales pour désigner leurs représentants. Il va de soi que si à l'expiration de ce délai, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins

valablement se réunir dès lors que le quorum prévu à l'article 71, second alinéa, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 est atteint.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent, au moment de la désignation, les conditions réglementaires.

Ces mêmes textes prévoient en outre que l'administration doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage, de création d'une rubrique spéciale sur un intranet du service concerné, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents), afin que ces derniers puissent les contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Nous nous engageons pour vous !



Le secrétariat de séance :

Parallèlement aux dispositions du code du travail (articles R. 4614-1 et L. 4614-8), un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein.

La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, doit permettre aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du CHSCT.

Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le décret renvoie à chaque règlement intérieur le soin de fixer les modalités de désignation, la durée du mandat du secrétaire ainsi que les modalités de remplacement notamment en cas de fin de mandat du représentant désigné.

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

Il convient de noter en outre que la moitié des représentants titulaire du personnel ou si le nombre de représentants du personnel titulaire au CHSCT est supérieur à 6, trois représentants titulaires du personnel peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ de compétence des CHSCT (article 70 deuxième alinéa).

Cette demande se fait par écrit au président du CHSCT qui est alors tenu, si les conditions sont remplies (nombre de représentants requis et questions entrant dans le champ de compétence du CHSCT), d'inscrire les points demandés à l'ordre du jour.

Le règlement intérieur :

L'article 68 du décret prévoit que « chaque comité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la Fonction publique. »

L'attention est appelée sur le fait que le règlement type constitue un texte de référence destiné à aider les CHSCT dans l'élaboration de leur règlement intérieur.

Chaque comité doit donc s'en inspirer lorsqu'il prépare son règlement intérieur, mais il peut l'adapter et le compléter (notamment pour les CHSCT spéciaux) en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué, sous réserve du respect des dispositions réglementaires.

Les missions du CHS-CT :

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en oeuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Il convient de noter que l'exercice de la visite des sites et du droit d'enquête donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation.

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir l'analyse des risques professionnels que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 du décret.

Sur ce point, même si une consultation formelle sur ce document n'est pas prévue, le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT.

Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels

Conformément à sa mission définie dans la loi du 24 janvier 1984, le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

Visite des locaux et droit d'accès

Les membres du comité ont pour mission de visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence.

Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence. Ce périmètre est défini dans l'arrêté de création de l'instance.

Les visites des sites doivent être organisées dans le cadre de missions précisément établies par le comité. Ces visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 52 du décret cadre. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Il est préconisé qu'une délibération du CHSCT fixe, annuellement un programme prévisionnel des visites des sites.

Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

A l'issue de la mission, un rapport établi par la délégation, doit obligatoirement être soumis au CHSCT.

Les membres du comité doivent veiller à perturber le moins possible le fonctionnement des services qu'ils visitent. Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre concerné.

Les membres du CHSCT qui participent aux visites utilisent pour ce faire les autorisations d'absence qui leur sont octroyées au titre du contingent annuel dont ils bénéficient.

En revanche, les temps de trajet nécessaires à ces visites font l'objet d'autorisations d'absence spécifiques qui ne s'imputent pas sur ce contingent.

Les enquêtes

Le décret ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- En cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.
- En cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.



En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Le comité réalise un rapport d'enquête. Concernant ce rapport, il est possible de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail.

En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

- La description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident etc...)
- L'analyse des causes de l'accident, de la situation de risque grave...
- Les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données
- Le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport doit être communiqué au CHSCT et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs opérationnels, dont les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les inspecteurs santé et sécurité au travail aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de chaque enquête.

Les membres du CHSCT participant à ces enquêtes se voient octroyer des autorisations d'absences qui ne s'imputent pas sur le contingent d'absence dont bénéficient les membres des CHSCT.



Le recours à l'expertise agréée

L'article 55 du décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions:

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L. 4614-12 du code du travail, renvoient précisément à l'article R. 4614-6 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 du décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

Par ailleurs, l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission et la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

Rapport et programme annuels

Au moins une fois par an, le président présente au comité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans le service.

Il convient de préciser qu'une partie de ces informations devront être contenues dans le bilan social prévu à l'article 34 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques.

Par ailleurs, les rapports des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail, comportent la plupart des informations demandées.

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Les compétences du CHS-CT :

Les compétences des CHSCT s'exercent dans le cadre du périmètre du comité inscrit dans son arrêté de création. S'agissant des CHSCT ministériels, ils peuvent exercer une compétence particulière à l'égard des établissements publics.



Il convient de noter que certaines missions réclamant, notamment l'observation, in situ des situations de travail, ne sont pas exercées par le CHSCT ministériel.

Celui-ci doit en revanche être consulté sur les matières relevant de la compétence du CHSCT telles que définies au point ci-dessous, et au moins une fois par an sur les orientations stratégiques de la politique de prévention du ministère, en émettant un avis, le cas échéant, sur un programme annuel de prévention ministériel.

Compétence en raison des matières

L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du Comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les conditions de travail.

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- *l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches)*
- *l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration)*
- *l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme*
- *la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes*
- *la durée et les horaires de travail*
- *l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté)*
- *les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail*

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent les consultations du CHSCT relatives aux projets d'aménagement importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail, et sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents), ou encore lorsque le personnel handicap est concerné par des mesures prises pour son intention, notamment en matière d'aménagement des postes de travail.

Compétence à l'égard des personnes

Par ailleurs, l'importance de la tâche du CHSCT à l'égard de certaines catégories d'agents est souligné comme suit :

- *les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse*
- *les agents placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les agents contractuels, pour lesquels le comité est compétent dans le cadre des articles R. 4514-1 et suivants du code du Travail.*



Dans ce cadre, et s'agissant des agents relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire) le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la co-activité dans les services de son champ de compétence.

- les travailleurs handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail, nécessaire dans ce but.

Compétence dans des situations de risques particuliers

Par l'application du code du travail prévu à l'article 3 du décret cadre et l'application du décret, un certain nombre de dispositions font intervenir le CHSCT dans le cadre de situations de risques particuliers:

- les articles R. 4514-1 et suivants du code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.
- En vertu de l'article 59 du décret, le chef de service concerné est tenu de soumettre au CHSCT les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement.

- De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité administrative à entendre le chef d'un établissement voisin et il est informé des suites réservées à ses observations.

Le rôle du CHSCT dans les actions de formation

Le CHSCT, ou le cas échéant, le comité technique lorsqu'il n'est pas assisté par un CHSCT, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

- Tout d'abord, il doit intervenir en tant **qu'organe d'impulsion** puisque l'article 51 du décret dispose qu'il "suggère toutes mesures de nature... à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité".
- Ensuite, il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci **élabore les actions de formation** : il doit être associé par l'administration à la définition du contenu général des actions de formation.
- Enfin, son président doit lui soumettre chaque année "pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût". Au nombre "des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir" doivent naturellement **figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité**.



La formation des agents

Le décret cadre, dont les dispositions reprennent largement celles des articles L. 4141-2 du code du travail, prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit **des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'État** entrant dans le champ d'application de ce décret.

Une telle formation constitue en fait une action d'adaptation à l'emploi.

Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.

La formation au secourisme

Aux termes de l'article 14 du décret, "dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence".

Pour l'application de cet article, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui ont déjà bénéficié de la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1) qui a remplacé, depuis le 1er août 2007 l'attestation de formation aux premiers secours (AFPS). Les titulaires de l'AFPS sont considérés comme détenteurs, par équivalence, du nouveau titre.

A défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ce titre devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même si elle dispose des personnels compétents, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur.

En outre, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs et des risques professionnels du service considéré, aient suivi la formation Prévention et secours civiques de niveau 1 (PSC 1). S'il ne peut être fait appel à des agents ayant déjà suivi cette formation, celle-ci devra être dispensée à certains agents.

Lorsqu'une formation s'avérera nécessaire en ces matières, cette formation devra être dispensée pendant les heures de service et être rémunérée en tant qu'activité de service.

La formation des représentants du personnel au CHSCT

Le décret met en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au chapitre IV du décret de 1982 modifié (CHSCT ou CT en son absence).

Cette obligation de formation directement inspirée de l'article L. 4614-14 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHSCT concerné, **et tout particulièrement au début de celui-ci. Elle est renouvelée à chaque mandat.**

Si l'article 8 du décret ne fait expressément référence qu'aux représentants



du personnel au sein du CHSCT, le président ainsi que le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines doivent pouvoir également bénéficier d'actions de formation en matière de santé et de sécurité au travail.

La formation dispensée, qui s'inscrit dans le cadre du décret n°2007-1470 du 15 octobre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des fonctionnaires de l'Etat, devra avoir pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Circulaire NOR : RDFF1709837C du 28 mars 2017 relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Le plan d'actions Plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique précisé dans cette circulaire découle d'un travail de concertation avec les représentants du personnel et les employeurs des trois versants de la fonction publique en 2015 et 2016.

Il est articulé autour de cinq axes :

- Piloter la santé au travail
- Renforcer la médecine de prévention
- Améliorer la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité
- Renforcer la prévention de l'inaptitude et le maintien dans l'emploi
- Revisiter les procédures des instances médicales et de la médecine agréée

il identifie les chantiers sur lesquels l'administration entend désormais avancer dans les domaines du pilotage de la santé au travail, de la médecine de prévention, de la prévention des risques professionnels et de la prise en compte de la pénibilité, de la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi, du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée.



**VOUS POUVEZ COMPTER SUR NOTRE TOTALE IMPLICATION SUR LES SUJETS
SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL !**

LA FEDERATION DES SERVICES PUBLICS CFE-CGC

**AU QUOTIDIEN A VOS COTÉS POUR DONNER DU SENS ET DES PERSPECTIVES
DANS LE MONDE DU TRAVAIL AUX TROIS VERSANTS DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET À TOUS LES SERVICES PUBLICS !**

SERVICES PUBLICS CFE-CGC

Pour une Fonction Publique de Métiers

Services Publics
CFE
CGC

FONCTIONS
PUBLIQUES
CGC

FEDERATION DES
FONCTIONS PUBLIQUES
ECC

Le + syndical

15-17, rue Beccaria
75 012 PARIS
Tél : 01 44 70 65 90
@ : fonctions.publiques@cfecgc.org

Agissons ensemble !

Hugues THIBAUT

Délégué Fédéral Services Publics CFE-CGC
En charge de la Santé et de la Sécurité au Travail