



# La mise en place des CHSCT

07 octobre 2014

# La mise en place des CHSCT

---

## ➤ Programme

- Rappel réglementaire
- La mise en place et la création
- La composition
- Le fonctionnement
- Le rôle et les missions
- Droits et obligations
- Interaction avec le Comité Technique



**La mise en place des CHSCT**

**Rappel réglementaire**

# Rappel réglementaire

---

- Le protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 entre les organisations syndicales et les employeurs publics
- La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social
- Modification du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale modifié
- La circulaire de la DGCL NOR:INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application du décret n°85-603 du 10 juin 1985

# Ancienne disposition

Anciennes dispositions applicables jusqu'en 2014

Un double critère déclenche l'obligation de création ([Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 29](#)) :

- seuil d'effectif de 200 agents pour les collectivités et les établissements ;
- nature des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité.

# Rappel réglementaire : nouvelle disposition

---

**On retiendra principalement que :**

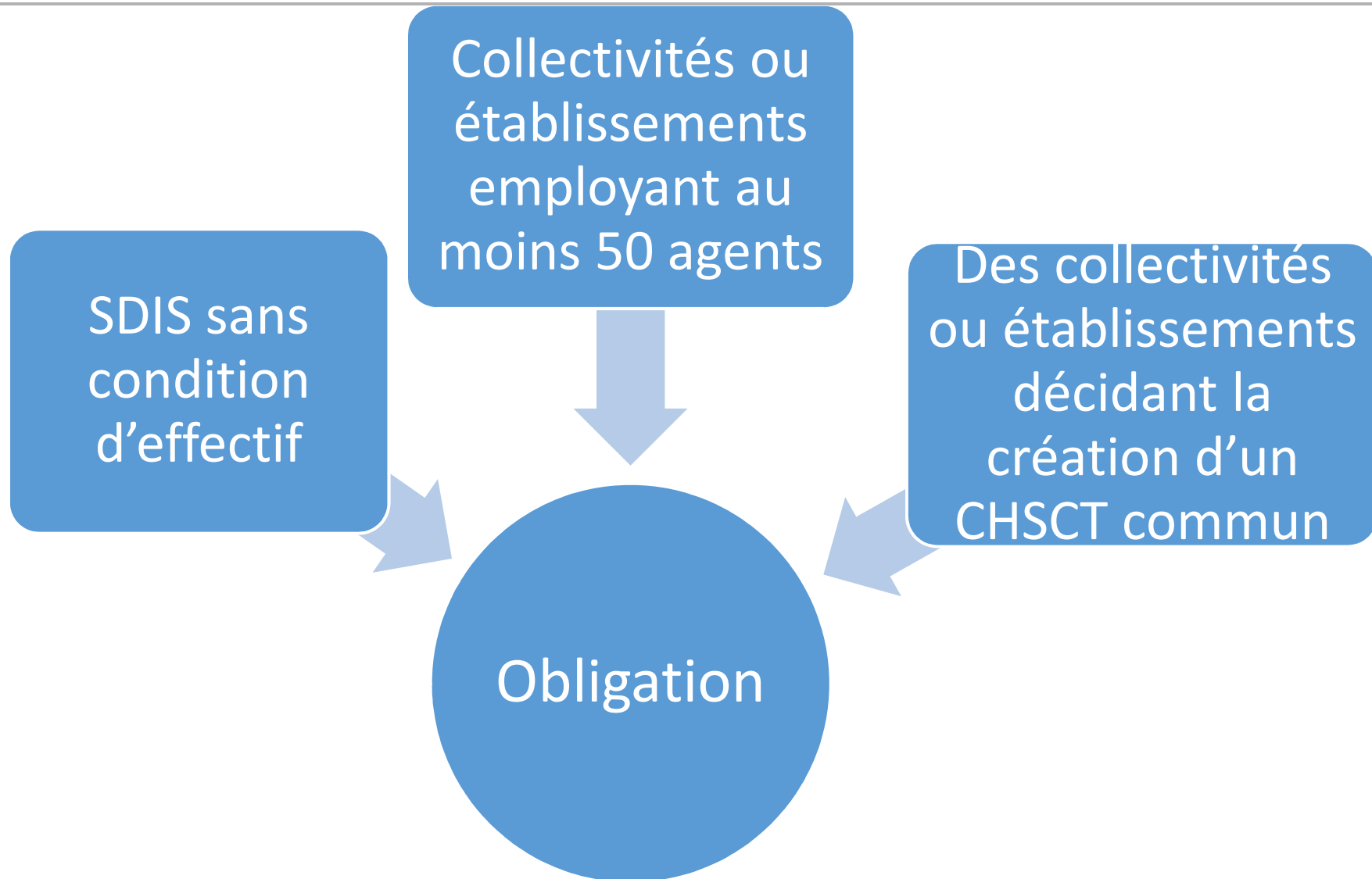
- Le CHS devra prendre en compte dorénavant l'aspect « conditions de travail » et devient ainsi le CHSCT
- Que le seuil de création obligatoire du CHSCT qui était de 200 agents passe à 50 agents (pour les SDIS, un CHSCT est créé sans condition d'effectif)



# La mise en place des CHSCT

## Mise en place et création

# Mise en place et création





# Mise en place et création

Article 1 du décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics



L'effectif des personnels mentionnés à l'article 8 retenu pour déterminer le franchissement du seuil de cinquante agents fixé par l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée est apprécié au 1er janvier de chaque année.



L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel

# Mise en place et création

## Calcul de l'effectif

Effectif des agents  
employés à temps  
complet ou non complet

les fonctionnaires titulaires en position  
d'activité ou de congé parental ou accueillis  
en détachement ou mis à disposition de la  
collectivité ou de l'établissement,

les fonctionnaires stagiaires en position  
d'activité ou de congé parental

les agents contractuels de droit public  
ou  
de droit privé (CDI, CDD > 6 mois, CDD  
reconduit depuis au moins 6 mois)

# Mise en place et création

## La position d'activité

- Les congés prévus à l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : congé annuel, congé maladie ordinaire, congé longue maladie, congé longue durée, congé maternité, congé d'adoption, congé de paternité, congé de formation professionnelle, congé pour validation de l'expérience, congé pour bilan de compétences, congé de formation syndicale...
- le temps partiel (y compris le temps partiel pour motif thérapeutique),
- la Cessation Progressive d'Activité,
- le congé de présence parentale.

# Mise en place et création

## CHSCT facultatif : CHSCT locaux ou spéciaux

Si l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifient.

Ils peuvent également être créés si l'une des deux conditions est réunie

### Risques professionnels

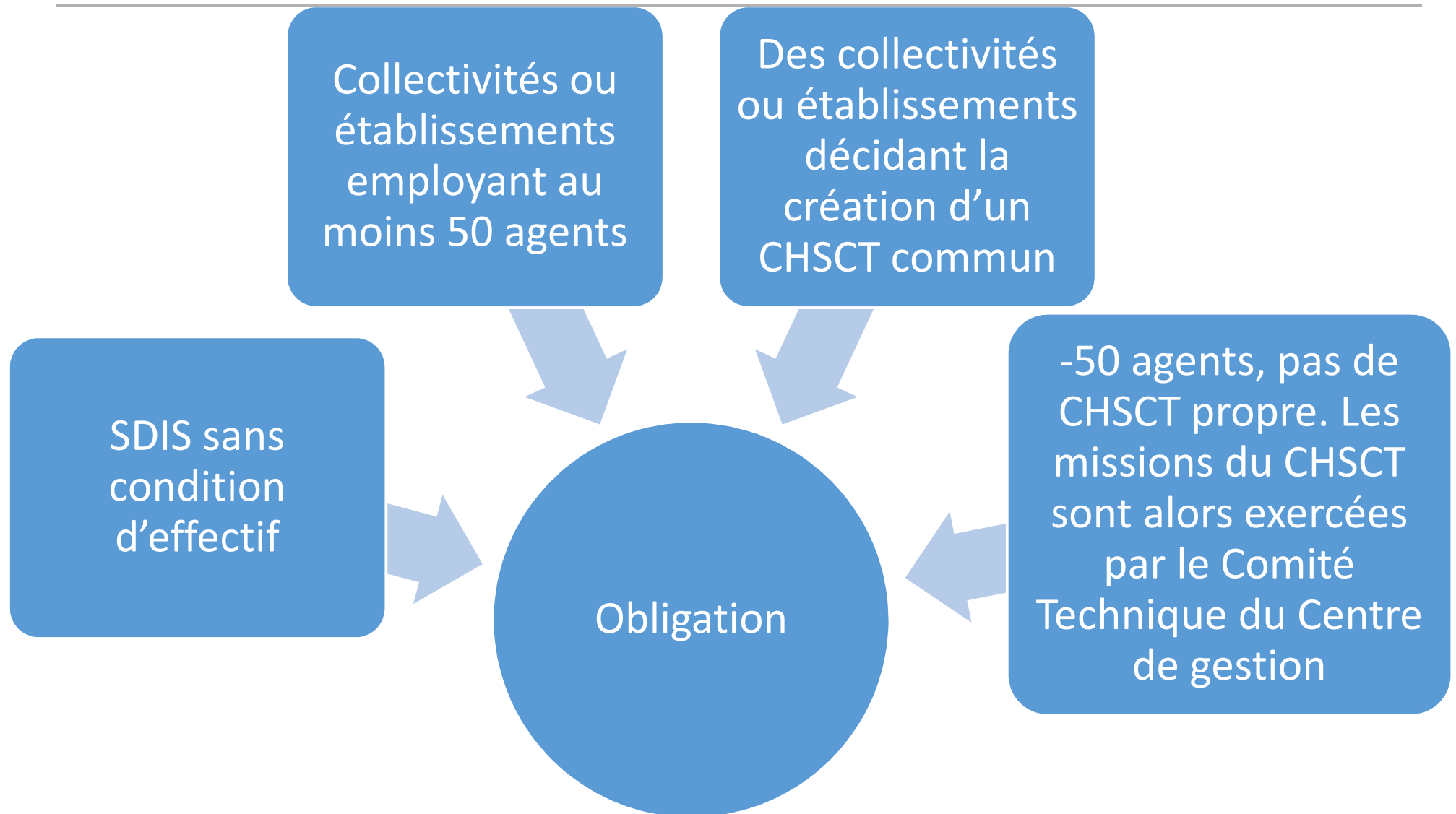
- les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité
- les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques
- les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux)

# Mise en place et création

## CHSCT par délibérations concordantes

<b>d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité</b>	<b>d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole, d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou partie des communes adhérentes à cette communauté.</b>	<b>d'un établissement public de coopération intercommunale et du centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché</b>	<b>d'un établissement public de coopération intercommunale mentionnée au b), des communes adhérentes et du centre intercommunal d'action sociale rattaché au dit EPCI.</b>
---	---	---	--

# Mise en place et création





# La mise en place des CHSCT

## La composition

# La composition

---

**CONSTITUTION de l'instance : Mêmes dispositions que pour le CT**

**Réunion de concertation avec les représentants du personnel**

- le nombre de représentants titulaires du personnel
- le maintien ou non de la parité numérique
- le nombre de représentants de la collectivité,
- l'octroi ou non de voix délibératives aux représentants de la collectivité



# La composition

---

- **Prise d'une délibération rappelant les règles citées précédemment**
- **Communication de la délibération dans les meilleurs délais :**
  - Aux organisations syndicales représentées au CT
  - A défaut aux syndicats (liste sur le site du CDG35)
  - Aux sections syndicales connues par l'autorité territoriale

**Conseil du CDG 35 : Prendre la délibération du CHSCT en même temps que celle concernant le CT local ou commun**

# La composition

---

Le CHSCT comprend :

- Des représentants du personnel
- Des représentants de la collectivité

# Les représentants du personnel

Effectif	Nombre de représentants titulaires
$\geq 50$ et $< 200$ agents	$3 \leq$ nombre de représentants $\leq 5$
$\geq 200$ agents	$3 \leq$ nombre de représentants $\leq 10$

# Désignation des représentants du personnel

- La désignation se fait sur la base des résultats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques.
- Les représentants du personnel au sein des CHSCT sont désignés librement, par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi n°83-634.

*Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées. Cette répartition est mentionnée sur les listes affichées dans les conditions mentionnées au cinquième alinéa de l'article 13.*

# Désignation des représentants du personnel

L'autorité territoriale :

- établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les Comités Techniques.
- fixe le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel
- porte le nom ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel à la connaissance des agents.

**Opération de désignation : délai d'1 mois suivant la date des élections des représentants du personnel au CT**

# Les représentants de la collectivité

---

- ✓ Désignés par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité
- ✓ Librement fixé par l'organe délibérant (inférieur ou égal au nombre de représentants du personnel)

# Les suppléants

---

## Représentants du personnel

Chaque membre a un suppléant

Les représentants du personnel ne peuvent suppléer que les titulaires appartenant à la même organisation syndicale

## Représentants de la collectivité

Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre

# Les vacances de poste

---

## Représentants du personnel

Le suppléant remplace le titulaire

L'organisation syndicale désigne un remplaçant du suppléant pour la durée du mandat en cours.

## Représentants de la collectivité

Un nouveau représentant est désigné pour la durée du mandat en cours.





**La mise en place des CHSCT**

**Le fonctionnement**

# Le fonctionnement : règlement intérieur

---

Présidence



Représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale.



La personne désignée doit avoir l'autorité nécessaire pour exercer la fonction

# Le fonctionnement : règlement intérieur

## Secrétaire

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 précisées dans le règlement intérieur.

Interlocuteur de l'autorité territoriale  
Contribue au bon fonctionnement de l'instance

Assure une veille entre les réunions

Consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président

Observations concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif et signature.

# Le fonctionnement : règlement intérieur

## Mandat

- Collège des représentants de la collectivité : 6 ans
- Collège des représentants du personnel : 4 ans

## Périodicité

- Au minimum trois fois par an
- ou cas particulier (demande, accident particulier,...)

## Convocation

- Accompagnée de l'ordre du jour
- Préciser le délai d'envoi de la convocation
- Pièces et documents : au plus tard huit jours avant la séance

# Le fonctionnement : règlement intérieur

## Quorum

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents.

Lorsqu'une délibération a prévu le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou les collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du Comité qui siège alors valablement, sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

# Le fonctionnement : les avis

## Le recueil des avis

- **L'existence de délibération** : rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et d'autre part, l'avis des représentants du personnel. Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.
- **L'absence de délibération** émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative

## La transmission des avis

- Les propositions et avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale qui les porte à la connaissance des agents dans un délai d'un mois par tout moyen approprié.

## Le suivi des travaux

- Le Président informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du Comité des suites données aux propositions et avis du Comité qu'elles soient favorables ou défavorables.

# Le fonctionnement : règlement intérieur

---

## Le procès verbal

- ✓ Après chaque réunion, un procès-verbal est établi. Il comprend le compte-rendu des débats et le détail des votes.
- ✓ Ce document est signé par le président et par le secrétaire puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du CHSCT.
- ✓ Le procès-verbal est soumis à l'approbation du CHSCT lors de la séance suivante

# La présence de personnes non membres

## Le secrétariat administratif

- Désigné par l'autorité territoriale
- Etablir le procès verbal
- Assiste aux réunions sans prendre part aux débats

## Les acteurs de la prévention

- Assistent de plein droit avec voix consultative : le médecin de prévention et l'assistant de prévention
- ACFI peuvent assister
- Voix consultative

## Les autres personnes

- Experts ou personne qualifiée
- Un ou plusieurs agents de la collectivité concernée par la question

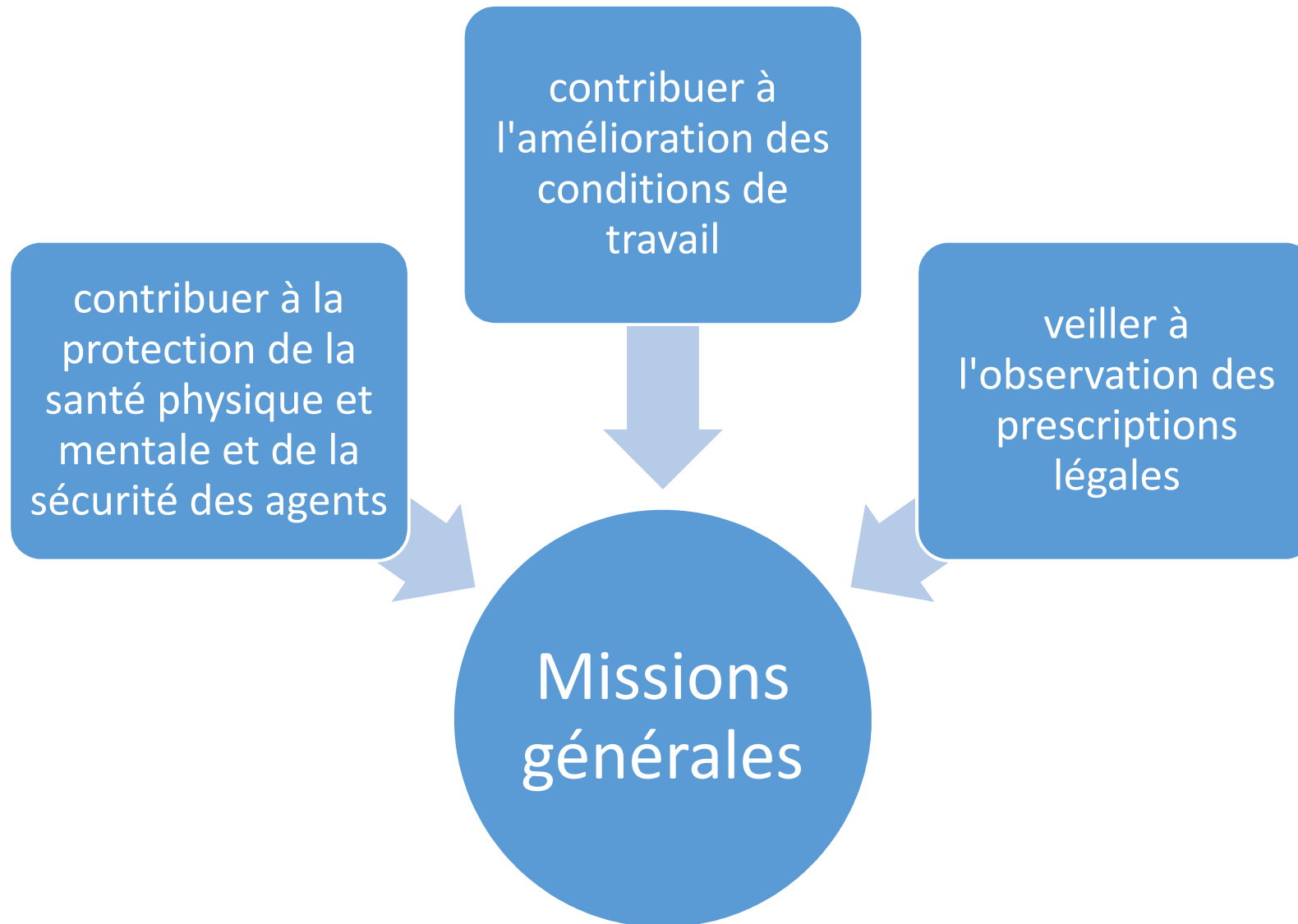




# La mise en place des CHSCT

## Le rôle et les missions

# Le rôle et les missions



# Le rôle et les missions

## Attributions

procède à  
l'analyse des  
risques  
professionnels

contribue à la  
promotion de la  
prévention des  
risques  
professionnels

suggère toutes  
mesures de  
nature à  
améliorer  
l'hygiène et la  
sécurité du travail

Assure  
l'instruction et le  
perfectionnement  
des agents dans  
les domaines de  
l'hygiène et de la  
sécurité

# Compétences

---

## Compétences thématiques

l'organisation du  
travail

la durée, horaires et  
aménagement du  
temps de travail ;

l'aménagement des  
postes

# Compétences

---

## Compétences thématiques

la construction,  
l'aménagement des  
lieux de travail

l'environnement  
physique

Incidence des  
nouvelles technologies

# Compétences

---

## à l'égard des personnes

- Les femmes pour lesquelles le CHSCT 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 personnes handicapées
- Le personnel des entreprises extérieures

## Situation de risques particuliers

- Co-activité
- Les documents adressés aux autorités publiques de l'environnement
- Exposition particulière par une entreprise voisine

# Les missions

Les proposition  
en matière de  
prévention

- Contribue à la promotion de la santé sécurité au travail

La visite des  
locaux

- Droit d'accès
- Rapport

# Les missions

## Les enquêtes

- Accident de service gravité ou répétitivité
- Maladie professionnelle
- Rapport

## Le recours à une expertise agréée

- Risque grave suite à enquête
- Projet important



# Les missions

## Le rapport et le programme annuels

- Rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale
- Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail



# La mise en place des CHSCT

## Droits et obligations des représentants du personnel

# Les droits

---

Les membres représentants du personnel du CHSCT bénéficient au cours du premier semestre de leur mandat :

- d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité,
- d'une durée minimale de cinq jours,
- renouvelée à chaque mandat.
- Cette formation se déroule pendant les heures de service et est considérée comme temps de service.

Cette formation peut également être proposée aux représentants de la collectivité ou établissement

# Les droits

---

Une autorisation d'absence est accordée de droit aux représentants du personnel, titulaires et suppléants sur simple présentation de leur convocation, ainsi qu'aux experts convoqués par le président.

# Les droits

La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité,
- les délais de route.

# Les obligations

**Les membres du CHSCT, les acteurs de prévention, les experts, ainsi que les agents assistant le président lors des réunions du comité sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance.**

# Les obligations

**Par voie de conséquence et conformément aux dispositions de la loi n°78-753 du 12 juillet 1978, il n'est pas interdit aux membres d'un CHSCT d'avoir communication de documents à caractère nominatif sous réserve que la connaissance de ceux-ci soit nécessaire à l'exercice de leur mission, et à condition de ne pas rendre publics ces documents.**

# Les obligations

L'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité s'impose aux membres qui ne tiennent d'aucun principe ni d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par cette commission. Le rappel de cette obligation par le règlement intérieur n'est donc pas illégal.

(Jurisprudence appliquée pour un règlement intérieur de C.A.P)





*Cdg* 35

**La mise en place des CHSCT**

**Interactions avec le comité  
technique**



# CT et CHSCT

Le Comité Technique est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail (art. 36 du décret 85-603 modifié).

Le CT bénéficie du concours du CHSCT dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le CHSCT créé auprès de lui (art. 36 du décret 85-603 modifié).

Le Comité Technique reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT (art. 38 du décret 85-603 modifié).