

Enjeux PRÉVENTION

CHSCT

« LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL »

Les évolutions réglementaires du décret n° 85-603, qui définit l'organisation de prévention pour les structures territoriales et la médecine préventive, prévoient, à compter de 2014 l'obligation pour toute structure employant au minimum 50 agents (fonctionnaires et agents non titulaires) de créer un CHSCT : comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Sous ce seuil, les missions des CHSCT peuvent être exercées par le comité technique du Centre de Gestion dont relèvent ces structures.

Les Services Départementaux d'Incendie et de Secours (SDIS) bénéficient d'une mesure spécifique : un CHSCT est créé dans chaque SDIS par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs (art. 27). Les établissements hospitaliers doivent eux aussi, et depuis de nombreuses années, disposer d'un CHSCT répondant aux obligations réglementaires du code du Travail.

Qu'est-ce que le CHSCT ?

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance représentative du personnel, chargée de veiller à la santé et la sécurité des agents de la structure.

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des agents ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de travail. Le CHSCT est également force de proposition pour mettre en œuvre des actions de prévention qui permettent de répondre aux prescriptions légales en matière de prévention des risques professionnels.

Composition et mise en place du CHSCT

Le CHSCT est composé d'un président, représentant l'employeur de la structure publique, ainsi que de représentants du personnel.

S'il s'agit d'un établissement hospitalier, le personnel médical sera également représenté au sein du CHSCT.

En fonction de la taille de la structure, le nombre de titulaires représentant les agents varie entre 3 et 10 maximum.

Ils sont désignés pour 4 ans. Les agents siégeant au CHSCT désignent en leur sein un secrétaire. La durée de son mandat est fixée au moment de sa désignation.

Pour que le rôle du secrétaire soit efficace dans le temps, il est préconisé qu'il soit nommé pour une période d'un an minimum.

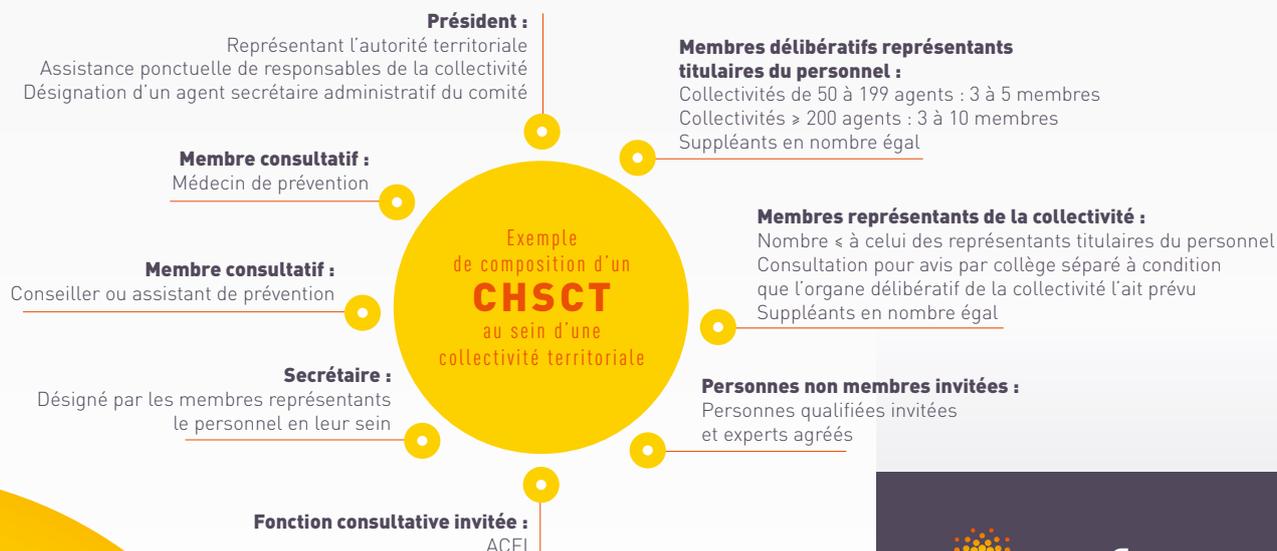
En complément des membres du CHSCT, différents acteurs y ont leur place de plein droit et peuvent participer aux réunions à titre consultatif : le médecin de prévention, les assistants ou conseillers de prévention, l'ACFI⁽¹⁾, un expert ou tout autre personne jugée qualifiée.

Fonctionnement du CHSCT

Dans le cadre d'une collectivité territoriale, pour que le rôle, le CHSCT se réunit au moins trois fois par an sur convocation du président. Chaque réunion plénière fait l'objet d'un ordre du jour, établi conjointement par le président et le secrétaire du CHSCT, et d'un procès-verbal comprenant un compte rendu des débats, des décisions prises et des votes réalisés.

Pour qu'une réunion plénière puisse avoir lieu, le quorum doit être atteint : au moins la moitié des membres titulaires du comité doivent être présents ou représentés par leur suppléant.

Si la structure fait le choix de la parité⁽²⁾ entre représentants de la structure et du personnel, il peut également être intéressant d'instaurer un « double quorum » : en l'absence d'au moins 50 % des représentants d'un des deux collèges, la réunion du CHSCT doit être décalée.



sofaxis

L'EXPERT EN ASSURANCE
DU MONDE TERRITORIAL

Il est essentiel que toutes les règles de fonctionnement soient formalisées par écrit dans le règlement intérieur du CHSCT.

Missions du CHSCT

Le CHSCT exerce ses missions au bénéfice de tous les « salariés » de la structure et de ceux mis à disposition par des entreprises extérieures. La réglementation lui permet de donner un avis ou de faire des propositions sur tous les chantiers et projets de prévention de la structure.

Pour cela, les membres doivent réaliser régulièrement des visites des locaux de travail. Le CHSCT est également saisi pour réaliser des analyses, des enquêtes suite à un accident de service grave.

Toutes les analyses, visites ou enquêtes réalisées font l'objet d'un rapport communiqué au CHSCT et à l'employeur qui prend les décisions sur les actions de prévention à mettre en place.

Le champ de compétence du CHSCT comprend également :

- l'évaluation des risques professionnels,
- l'analyse de la pénibilité au travail,
- la qualité de vie au travail,
- l'évaluation des risques psychosociaux.

Le CHSCT peut initier et proposer une démarche de prévention des risques psychosociaux (RPS) en dehors de tout événement ou signe critique ; il doit veiller notamment à la prise en compte des RPS dans la démarche d'évaluation des risques et l'établissement du Document unique. Il peut, pour cela, contribuer au choix d'indicateurs pertinents pour l'entreprise ou l'établissement.

Il peut également solliciter une expertise à l'occasion d'une consultation concernant un projet important modifiant les conditions de travail (réorganisation, déménagement d'activités, transformation des postes de travail, nouveaux produits ou procédés, modification des normes de productivité...) et demander à l'expert d'analyser les conséquences du projet sur la santé mentale des salariés.

Le CHSCT peut être acteur dans les modalités d'alerte et de « repérage » des situations de troubles psychosociaux.

Le comité est également saisi pour analyser une situation de danger grave et imminent lorsqu'un agent déclenche une procédure de droit de retrait.

Les membres du CHSCT doivent aussi être consultés par l'employeur pour émettre un avis sur le rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la structure en matière de sécurité et de conditions de travail et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Pour réaliser au mieux les missions qui lui sont confiées, chaque membre du CHSCT doit être formé pendant 5 jours. Dans le cadre d'une collectivité territoriale, la formation devra avoir lieu au cours du premier semestre de chaque mandat (4 ans). Pour un établissement hospitalier, la formation prendra la forme d'un congé de formation pouvant aller jusqu'à 5 jours par mandat.

La collaboration entre les acteurs de la prévention

Autorité territoriale, personnel de l'encadrement, agents, assistants de prévention, ACFI, service de médecine préventive, etc. : au centre de ces acteurs de la prévention des risques professionnels, le CHSCT tient une place essentielle. C'est au cours des séances plénières du comité que tous se réunissent pour débattre des projets de la collectivité ou de l'établissement hospitalier.

Le CHSCT peut mobiliser tous les acteurs internes ou externes à l'établissement public afin de traiter les nombreux sujets qu'il doit aborder. Si le CHSCT peut participer activement à la mise en œuvre des projets de prévention, son rôle se situe essentiellement dans la mobilisation des acteurs à tous les niveaux pour l'aider à se positionner, à comprendre et à s'outiller pour rendre un avis.

LE CHSCT EN 5 POINTS

- Une instance de dialogue force de proposition sur les actions de prévention à mener
- Un acteur de la prévention des risques.
- Un avis sur tous les projets de prévention.
- Des visites sur le terrain pour consulter les agents.
- Un organe de consultation.

DOMAINES DE COMPÉTENCE DU CHSCT ET THÉMATIQUES À ABORDER POUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La circulaire du 12 octobre 2012⁽³⁾ donne une définition des conditions de travail qui s'articule autour des domaines suivants :

- l'organisation du travail,
- l'environnement physique du travail,
- 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.

Pour toute question ou suggestion :

contactez le **service Prévention** du lundi au vendredi de 9h à 17h.

02 48 48 11 63

Fax : **02 48 48 12 47**

E-mail : **prevention@sofaxis.com**

Retrouvez l'ensemble de nos services : **www.sofaxis.com**

1 - ACFI : Agent Chargé de la Fonction d'Inspection. Son rôle est défini dans le décret n° 85-60

2 - La parité entre représentants de la structure et du personnel n'est plus obligatoire depuis le décret n° 2012

3 - Circulaire du 12 octobre 2012 concernant l'application des dispositions du décret n° 85-603 modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012