



LE CHSCT

***COMITE HYGIENE, SECURITE ET
CONDITIONS DE TRAVAIL***

2018

TABLE DES MATIERES

I. LA CREATION DES CHSCT	4
1 – <i>La condition liée aux effectifs</i>	4
2 – <i>La possibilité de créer des comités communs</i>	4
3 – <i>Nombre et organisation des CHSCT</i>	4
II. COMPETENCES	5
1 – <i>Principes généraux</i>	5
2 – <i>Modalités d’action</i>	6
III. COMPOSITION ET DESIGNATION DES MEMBRES	10
A – LES REGLES DE COMPOSITION	10
1 – <i>Le nombre de représentants</i>	10
2 – <i>Les suppléants</i>	11
B – LA DESIGNATION DES MEMBRES	11
1 – <i>Représentants du personnel</i>	11
2 – <i>Représentants de la collectivité ou de l’établissement</i>	12
C – VACANCE D’UN SIEGE, INTERRUPTION DU MANDAT	12
1 – <i>Représentants du personnel</i>	12
2 – <i>Représentants de l’administration</i>	13
IV. FONCTIONNEMENT	13
1 – <i>Présidence, règlement intérieur</i>	13
2 – <i>Fréquence de réunion et modalités de convocation</i>	14
3 – <i>Présence de personnes n’ayant pas la qualité de membre</i>	14
4 – <i>Modalités d’émission de l’avis</i>	15
5 – <i>Procès-verbal</i>	16
V. LES MOYENS MOBILISABLES EN MATIERE D’HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL	16
A – LES AUTRES ORGANES QUE LE CHSCT ET LES AGENTS COMPETENTS.....	17
1 – <i>Le service de médecine préventive</i>	17
2 – <i>Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d’hygiène et de sécurité</i>	18
3 – <i>Les agents chargés d’une fonction d’inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité</i>	19
4 – <i>Les secouristes</i>	20
B – LA FORMATION A L’HYGIENE ET A LA SECURITE	21
1 – <i>Formation destinée aux agents</i>	21
2 – <i>Formation destinée aux représentants du personnel au CHSCT et au comité technique</i>	22
C – LE DROIT DE RETRAIT	24
D – LES DOCUMENTS DE SECURITE	26
1 – <i>Le registre de santé et de sécurité au travail</i>	26
2 – <i>Le document unique d’évaluation des risques</i>	27
3 – <i>La consigne de sécurité incendie</i>	27
4 – <i>Le registre de signalement d’un danger grave et imminent</i>	28

I. LA CREATION DES CHSCT

1 – La condition liée aux effectifs

Dans les SDIS, la création d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire, sans conditions d'effectifs.

Hormis ce cas particulier, la création d'un ou de plusieurs CHSCT est obligatoire dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 32 et 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

2 – La possibilité de créer des comités communs

Il existe des possibilités de créer des CHSCT communs, par regroupement (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés peuvent créer par délibérations concordantes un CHSCT commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents,
- une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine et tout ou partie des communes qui y adhèrent peuvent créer, par délibérations concordantes, un CHSCT commun, si l'effectif global concerné est d'au moins 50 agents,
- un EPCI et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent par délibérations concordantes instituer un CHSCT commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents,
- une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché à l'EPCI peuvent, par délibérations concordantes, créer un CHSCT commun compétent pour tous les agents, à condition que l'effectif global soit d'au moins 50 agents).

3 – Nombre et organisation des CHSCT

Par délibération, des CHSCT locaux ou spéciaux peuvent être créés si l'importance des effectifs et/ou la nature des risques professionnels le justifient.

Ces critères sont appréciés en fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Peuvent par exemple être concernés, parmi les services comportant des risques professionnels (circ. min. du 12 octobre 2012) :

- les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (réseaux souterrains d'égouts, stations d'épuration, ...),
- les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques (service des espaces verts, régie municipale d'entretien, ...),
- les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psycho-sociaux (tels que les services dans lesquels exercent les travailleurs sociaux).

Plus généralement, une délibération fixe, après avis du comité technique, le nombre, le siège et la compétence des CHSCT.

Un comité peut être divisé en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les dépenses de fonctionnement du CHSCT sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public (art. 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

II. COMPETENCES

Les compétences et les missions du CHSCT sont précisées aux points VIII.1 et VIII.2 de la circulaire du 12 octobre 2012.

***A noter :** lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les compétences correspondantes sont exercées par le comité technique duquel dépend la collectivité ou l'établissement (art. 37 décret n°85-603 du 10 juin 1985).*

1 – Principes généraux

Le CHSCT ou, s'il exerce les missions correspondantes, le comité technique, a pour mission (art. 38 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure.
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité.
- de veiller au respect de la loi dans ces domaines.

Dans ce cadre (art. 39 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- il analyse les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les agents et les femmes enceintes, ainsi que les conditions de travail (art. L. 4612-2 code du travail).

- il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ; il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel.
- il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine ; il participe à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre.

Concernant les compétences relatives aux conditions de travail, la circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.1.1), a précisé qu'elles portaient 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 notamment).
- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Enfin, le Conseil d'Etat a précisé que les questions qui ne concernaient pas exclusivement la santé, la sécurité et les conditions de travail n'avaient pas à être obligatoirement soumises au CHSCT. Il a ainsi jugé, s'agissant d'un projet modifiant l'organisation des services qui concernait notamment la santé, la sécurité et les conditions de travail, que seul le comité technique devait dans ce cas être obligatoirement consulté (CE 30 déc. 2015, req n°380480).

2 – Modalités d'action

* Un crédit de temps syndical est accordé à chacun des représentants des organisations syndicales au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Lorsque les missions du CHSCT sont exercées par le comité technique (collectivités territoriales et établissements publics de moins de 50 agents), ce crédit est accordé aux représentants du personnel siégeant au comité technique (art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 tel que modifié par la loi n°2016-483 du 20 avr. 2016).

Ce crédit de temps syndical comprend un contingent annuel d'autorisations d'absence, accordé aux représentants du personnel titulaires et suppléants, pour l'exercice de leurs missions. Ce contingent est fixé en jours, proportionnellement aux effectifs couverts et aux compétences des instances. Il peut être majoré pour tenir compte de critères géographiques ou de risques professionnels particuliers (art. 61-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les durées de ce contingent annuel d'autorisations d'absence sont précisées aux articles 1er et 2 du décret n°2016-1626 du 29 novembre 2016.

* Une autorisation d'absence est accordée, dans le cadre de leur mandat de membre du comité, aux représentants du personnel qui font partie de la délégation assurant une visite ou une enquête, ou qui œuvrent à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence (art. 61 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

a) visite des services

Les membres du comité visitent régulièrement les services relevant de leur champ de compétence ; le comité fixe l'étendue et la composition de la délégation.

Cette dernière bénéficie d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre de ses missions ; toutes facilités doivent lui être accordées, sous réserve (art. 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- du bon fonctionnement du service
- d'adaptations des conditions d'exercice du droit d'accès, qui peuvent être décidées par arrêté de l'autorité territoriale, pour des services soumis par la réglementation à des procédures d'accès réservé.

Les visites sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail sont possibles. Toutefois, dans le cas où le télétravail est exercé au domicile de l'agent, l'accès est subordonné à l'accord écrit de ce dernier (art. 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La délégation (art. 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- comprend au moins un représentant du personnel et un représentant de la collectivité ou de l'établissement
- peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention

Les missions accomplies dans le cadre du droit d'accès doivent donner lieu à un rapport présenté au comité (art. 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

b) enquêtes

Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel (art. 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- ayant entraîné un décès, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave,
- 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.

Les enquêtes sont menées par une délégation qui comprend un représentant du personnel et un représentant de la collectivité ou de l'établissement, et qui peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention (art. 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.2.3), précise que le rapport doit indiquer :

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

La circulaire indique la possibilité de se reporter aux CERFA prévus pour les enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête, ainsi que des suites qui y sont données (art. 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

c) demandes d'expertise

Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé (art. 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

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

L'autorité territoriale doit fournir les informations nécessaires à sa mission à l'expert, lequel a obligation de discrétion.

Les frais d'expertise sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement (art. 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

L'éventuelle décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être « substantiellement motivée », et communiquée sans délai au CHSCT (art. 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de désaccord « sérieux et persistant » sur le recours à l'expert agréé, il peut notamment être fait appel à l'inspection du travail (art. 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985). Eu égard à la garantie que constitue le recours à un expert agréé et à l'influence que son rapport peut avoir, l'administration qui fait procéder au vote sans attendre que l'inspection du travail se prononce sur la nomination d'un expert empêche le CHSCT de disposer des éléments suffisants pour permettre sa consultation, ce qui entache la procédure d'irrégularité (CE 20 déc. 2017 n°410381).

Le comité peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou les observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières ; il est informé des suites réservées à sa demande (art. 44 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

d) consultations

Le CHSCT est consulté :

- sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail liée à la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (art. 45 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- sur l'introduction ou les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles de jouer sur la santé et la sécurité des agents (art. 45).
- sur les mesures générales prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail, ainsi que sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (art. 46 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- sur la teneur des documents qui se rattachent à sa mission, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (art. 48 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

e) information

Le CHSCT est régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence (art. 14-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre coté de santé et sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service et tenu par les assistants ou conseillers de prévention (art. 48 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il est informé de l'avis rendu par le comité technique préalablement à la délibération sur la mise en œuvre du télétravail dans la collectivité ou l'établissement (art.7 décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Il est également informé de la délibération autorisant à titre dérogatoire l'affectation de jeunes d'au moins 15 ans et de moins de 18 ans en situation de formation professionnelle à des travaux dits "réglementés" (art. 5-7 du décret n°87-603 du 10 juin 1985).

f) rapport et programme annuels

Chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité, pour avis (art. 49 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- **un rapport écrit sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail** dans les services entrant dans son champ de compétence, et sur les actions menées durant l'année écoulée

Il est notamment établi sur la base des indications contenues dans le rapport annuel sur l'état de la collectivité, présenté au comité technique par l'autorité territoriale ; il fait état des indications contenues dans le « registre spécial », dans lequel sont consignées les situations de danger grave et imminent qui ont pu se produire.

Un exemplaire en est transmis au centre de gestion.

Une liste indicative des éléments à fournir dans le cadre de ce bilan est donnée à l'annexe 10 de la circulaire du 12 octobre 2012.

- un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, établi à partir de l'analyse des risques professionnels réalisée par le CHSCT, et à partir du rapport annuel

Ce programme liste les réalisations ou actions préconisées, et en précise les conditions d'exécution et l'estimation du coût.

Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque des mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs sont donnés en annexe au rapport annuel (art. 50 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

- le CHSCT examine enfin le rapport annuel établi par le service de médecine préventive (art. 51 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

III. COMPOSITION ET DESIGNATION DES MEMBRES

A – LES REGLES DE COMPOSITION

1 – Le nombre de représentants

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de la collectivité ou de l'établissement, ainsi que des représentants du personnel (art. 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Une délibération fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement, ainsi que le nombre de représentants du personnel, dans les limites réglementaires suivantes (art. 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants du personnel,
- dans les collectivités ou établissements employant entre 50 et 199 agents, le nombre de membres titulaires des représentants du personnel doit être compris entre trois et cinq,
- dans les collectivités et établissements employant au moins 200 agents, le nombre de membres titulaires des représentants du personnel doit être compris entre trois et dix.

La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, aux syndicats ou sections syndicales qui ont transmis à l'autorité territoriale leur statut et la liste de leurs responsables (art. 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les effectifs sont comptabilisés en prenant en compte l'ensemble des fonctionnaires et des agents contractuels.

Pour fixer le nombre de représentants du personnel dans la fourchette autorisée, il est tenu compte de la nature des risques professionnels (art. 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2 - Les suppléants

Chaque membre du CHSCT a un suppléant.

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

Les représentants du personnel suppléants peuvent remplacer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale (art. 29 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

B – LA DESIGNATION DES MEMBRES

1 – Représentants du personnel

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales remplissant les conditions pour se présenter aux élections professionnelles.

Tout agent éligible au comité technique peut être désigné (art. 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

L'autorité territoriale établit (art. 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants
- le nombre de sièges auxquels elles ont droit

La désignation doit avoir été effectuée dans un délai d'un mois suivant la date des élections au comité technique, fixée le 4 décembre 2014 (art. 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Lorsque l'organisation syndicale n'a pas procédé à cette désignation dans les délais ou si les sièges n'ont pas pu, faute de candidats, être pourvus par élection, l'autorité territoriale procède au tirage au sort parmi les électeurs remplissant les conditions d'éligibilité (art. 32-1 et 32-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985). Les conditions du tirage au sort sont celles prévues pour les comités techniques dans la même hypothèse par l'article 20 du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

Le nombre de sièges auxquels ont droit les organisations syndicales est établi proportionnellement au nombre de voix obtenu lors des élections au comité technique (art. 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Un exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales est donné à l'annexe 9 de la circulaire du 12 octobre 2012. Pour la répartition des suffrages en cas de liste commune à plusieurs organisations, il convient de se reporter à l'article 21 III du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

Pour les comités communs créés par délibérations concordantes, les représentants du personnel sont désignés sur la base des résultats des élections au comité technique de même niveau (art. 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

S'il n'y a pas de comité technique au niveau où est créé le CHSCT, les représentants du personnel sont désignés sur la base des suffrages obtenus par les organisations syndicales dans le périmètre du CHSCT.

Dans le même cas, lorsqu'un CHSCT local ou spécial est créé en dehors du renouvellement général des comités techniques, les représentants du personnel sont désignés sur la base de la représentativité syndicale constatée dans le périmètre de ce CHSCT, par un scrutin qui ne peut intervenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général, ni plus de trois ans après celui-ci (art. 33 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La liste nominative des représentants du personnel au CHSCT, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail sont portées à la connaissance des agents (art. 35 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le mandat des représentants du personnel a une durée de quatre ans.

Il est renouvelable.

Il est réduit ou prorogé, au besoin, pour expirer au moment de la désignation du nouveau CHSCT.

Si un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général (art. 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2 – Représentants de la collectivité ou de l'établissement

Les représentants de la collectivité ou de l'établissement sont désignés par l'autorité territoriale, parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents (art. 28 et 31 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le mandat est renouvelable (art. 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

C – VACANCE D'UN SIEGE, INTERRUPTION DU MANDAT

1 – Représentants du personnel

En cas de vacance du siège :

- d'un représentant titulaire du personnel, il est remplacé par le suppléant appartenant à la même organisation syndicale, pour la durée du mandat restant à courir (art. 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné par les organisations syndicales, pour la durée du mandat restant à courir (art. 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Par ailleurs, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (art. 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- lorsqu'il en démissionne,
- lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être électeur ou pour être éligible au comité technique,
- lorsque l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande ; la cessation des fonctions prend effet à la réception de la demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

2 – Représentants de l'administration

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité ou de l'établissement, ce siège est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant, pour la durée du mandat en cours (art. 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 6 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les représentants des collectivités et établissements choisis parmi les agents de ces collectivités et établissements sont remplacés lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité technique (art. 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Par ailleurs, les collectivités et établissements peuvent à tout moment remplacer leurs représentants, pour le reste du mandat à accomplir (art. 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

IV. FONCTIONNEMENT

Les règles de fonctionnement des comités techniques, telles qu'elles sont prévues par le décret n°85-565 du 30 mai 1985, sont applicables aux CHSCT, sous réserve des dispositions des articles 53 à 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, qui sont présentées ci-dessous.

***A noter** : lorsque l'administration sollicite l'avis du CHSCT sans y être légalement tenue, au sujet notamment d'un projet de réorganisation de service, elle doit procéder à cette consultation dans des conditions régulières. En cas d'irrégularité constatée, la décision de l'administration sera entachée d'irrégularité (CE 20 déc. 2017 n°410381).*

1 – Présidence, règlement intérieur

Le CHSCT est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale (art. 55 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les représentants du personnel désignent parmi eux le secrétaire du CHSCT, et fixent la durée de son mandat ; les modalités de sa désignation sont fixées par le règlement intérieur (art. 56 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Un modèle de règlement intérieur de CHSCT figure à l'annexe 11 de la circulaire du 12 octobre 2012.

2 – Fréquence de réunion et modalités de convocation

Le CHSCT se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président et à l'initiative de celui-ci.

Par ailleurs, il se réunit dans un délai maximum d'un mois, 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 (art. 58 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Si le comité n'a pas été réuni sur une période d'au moins neuf mois, l'agent chargé des fonctions d'inspection peut être saisi par les représentants titulaires.

Sur sa demande, l'autorité territoriale convoque, dans un délai de huit jours à compter de la réception de cette demande, une réunion qui doit avoir lieu dans le délai d'un mois à compter de la réception de cette demande.

L'impossibilité de tenir une telle réunion doit être justifiée et les motifs en sont communiqués aux membres du CHSCT. En l'absence de réponse de l'autorité territoriale ou lorsqu'il estime que le refus est insuffisamment motivé, l'ACFI saisit l'inspecteur du travail. (art. 58 du décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Enfin, le CHSCT est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. 58 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 33-1, II loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

En présence d'agissements susceptibles d'être qualifiés de harcèlement moral et après plusieurs alertes de la part de l'agent, le fait de ne pas saisir le CHSCT constitue une faute et engage la responsabilité de l'employeur (CAA Paris 7 avril 2016 n°14PA02307 CAA070416B).

La convocation fixe l'ordre du jour de la séance.

Le secrétaire du comité est consulté au préalable, et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Les questions dont l'examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel sont inscrites à l'ordre du jour (art. 59 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

3 – Présence de personnes n'ayant pas la qualité de membre

Peuvent assister aux séances du CHSCT, outre les représentants du personnel et les représentants de l'administration ayant la qualité de membre :

- un **conseiller de prévention** ou, à défaut, un assistant de prévention, qui est associé aux travaux du CHSCT et assiste de plein droit, avec voix consultative, aux réunions, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée (art. 4-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- le **médecin de prévention**, qui assiste de plein droit aux séances du CHSCT, avec voix consultative (art. 14-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- les **ACFI**, avec voix consultative, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle le comité est placé est évoquée (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- des **experts** convoqués par le président du comité, ou une personne qualifiée à laquelle il a fait appel, à titre consultatif, à son initiative ou à la demande des représentants du personnel. Ces experts ou personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative, et n'assistent qu'à la partie des débats portant sur les questions pour lesquelles ils ont été sollicités (art. 60 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- le cas échéant, **un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés** par les questions abordées, auxquels le président du CHSCT a demandé de l'assister ; ils n'ont pas la qualité de membre du comité (art. 29 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- l'agent, désigné par l'autorité territoriale, qui est chargé du **secrétariat administratif du comité** ; il assiste aux réunions sans participer aux débats (art. 31 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

4 – Modalités d'émission de l'avis

L'avis est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement (art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

1er cas :

L'avis du CHSCT est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas d'égalité des voix, l'avis est réputé avoir été donné (art. 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2ème cas :

La délibération qui fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel peut prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut aussi être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant intervenant entre deux renouvellements du comité.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis (art. 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- l'avis du collège des représentants du personnel,
- mais aussi l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix au sein d'un collège, son avis est réputé avoir été donné (art. 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les propositions et avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale.

Ils doivent également être portés à la connaissance des agents, "par tout moyen approprié", dans un délai d'un mois (art. 62 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Cette communication peut avoir lieu (circ. min. du 12 octobre 2012, point IX.5) :

- par affichage du procès-verbal de la réunion, après retrait de tous les renseignements à caractère nominatif,
- par diffusion électronique, par exemple sur un intranet, sous réserve des contraintes de sécurité et que chaque agent puisse effectivement consulter le document mis en ligne.

En outre, le président du comité informe par écrit les membres, dans un délai de deux mois, des suites données aux propositions et avis (art. 62 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

5 – Procès-verbal

Après chaque réunion du comité, un procès-verbal est établi ; il comprend le compte-rendu des débats et le détail des votes.

Signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité, le procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante (art. 56 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

A titre exceptionnel, les réunions du CHSCT peuvent se dérouler par visioconférence, sous réserve que soient assurées les règles suivantes (art. 57 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- seules peuvent participer les personnes habilitées à siéger au comité avec voix délibérative ou consultative
- chaque membre siégeant avec voix délibérative doit pouvoir demander à participer effectivement aux débats
- le président doit être en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

V. LES MOYENS MOBILISABLES EN MATIERE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous son autorité (art. 2-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Dans cette optique, les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique doivent être assurées aux fonctionnaires durant leur travail (art. 23 loi n°83-634 du 13 juil. 1983).

Les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers.

Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes (art. 2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics, les règles applicables en matière d'hygiène, de santé et de sécurité sont celles prévues par les livres I à V de la quatrième partie du code du travail et par leurs décrets d'application, ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime (cas particulier des chantiers forestiers et sylvicoles), sous réserve des dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 et art. 108-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

***A noter :** des arrêtés ministériels pris après avis du CSFPT peuvent fixer des modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de certains services (art. 3 décret n°85-603 du 10 juin 1985).*

Une faute d'imprudence, une négligence, un manquement à une obligation de prudence ou de sécurité peuvent constituer un délit, si l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences, ainsi que du pouvoir et des moyens dont il disposait (art. 121-3 code pénal).

Par ailleurs, la responsabilité pénale de la collectivité territoriale, personne morale, peut également être engagée (art. 121-2 code pénal). La Cour de cassation a ainsi confirmé le renvoi d'une commune devant le juge correctionnel pour l'homicide involontaire d'un de ses agents qui avait fait une chute mortelle sur son lieu de travail. Elle a considéré que la commune avait, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à son obligation de prudence ou de sécurité, involontairement causé la mort de l'agent, en n'organisant pas de formation sur les risques des travaux en hauteur et en s'abstenant de vérifier que l'équipement en cause (une échelle) avait bien été retirée des services (c. cass. 29 mai 2018 n°18-81673).

A – LES AUTRES ORGANES QUE LE CHSCT ET LES AGENTS COMPETENTS

1 – Le service de médecine préventive

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent obligatoirement disposer d'un service de médecine préventive.

Ils peuvent créer leur propre service, adhérer à un service commun ou faire appel à un service extérieur.

Le médecin de prévention a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail ; pour cela, il surveille leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

2 - Les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité

Concernant les règles de désignation et les missions de ces agents, on peut se référer à la circulaire du 12 octobre 2012 (partie I.4).

L'autorité territoriale désigne au moins un agent chargé d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (art. 108-3 loi n°84-53 du 26 janv. 1984 et circ. min. du 12 oct. 2012 partie I.4.1).

Ces agents peuvent être mis à disposition, pour tout ou partie de leur temps, par la commune, l'établissement public intercommunal dont dépend la commune, ou par le centre de gestion. Ils exercent alors leur mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont mis à disposition (art. 4 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 108-3 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

L'autorité territoriale désigne (art. 4 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- des "assistants de prévention", qui constituent le niveau de proximité,
- le cas échéant, des "conseillers de prévention" chargés d'assurer une mission de coordination, lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Les assistants et les conseillers de prévention remplacent les anciens "ACMO".

L'autorité territoriale leur adresse une lettre de cadrage, qui définit les moyens mis à leur disposition ; une copie de cette lettre est adressée au CHSCT, ou au comité technique lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT (art. 4 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Une "lettre de cadrage type" figure aux annexes 1 et 1 bis de la circulaire du 12 octobre 2012.

Ces agents doivent suivre une formation préalable à leur prise de fonction, ainsi qu'une formation continue, dans le cadre de la formation de perfectionnement (art. 4-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 1er, 2° loi n°84-594 du 12 juil. 1984).

Cette formation est organisée selon les modalités prévues par un arrêté du 29 janvier 2015 ; la formation préalable à la prise de fonction a une durée minimale de (art. 2 et 3 arr. min. du 29 janv. 2015) :

- cinq jours pour les assistants de prévention,
- sept jours pour les conseillers de prévention.

Elle porte notamment sur :

- l'acquisition des bases et repères nécessaires au premier exercice de la fonction et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels (assistants de prévention),
- bonne compréhension du rôle et des missions et la capacité d'intervenir dans la cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels (conseillers de prévention).

La formation continue dure deux jours l'année qui suit leur prise de fonctions et au minimum en module de formation les années suivantes (art. 4 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les assistants et les conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans l'évaluation des risques et la mise en place d'une politique de prévention, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail, en vue (art. 4-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- de prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents,
- d'améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents,
- de faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre,
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre coté de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, ils proposent des mesures pratiques pour améliorer la prévention des risques, et participent à la sensibilisation, à l'information et à la formation des personnels (art. 4-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Ils sont chargés de tenir le registre coté de santé et de sécurité au travail (art. 3-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le conseiller de prévention ou, à défaut, l'un des assistants de prévention est associé aux travaux du CHSCT, ou du comité technique lorsque celui-ci assure les fonctions du CHSCT.

Il assiste de plein droit, avec voix consultative, aux réunions de ce comité, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée (art. 4-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

3 – Les agents chargés d'une fonction d'inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité

L'autorité territoriale désigne également le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection (« ACFI ») dans le domaine de la santé et de la sécurité.

Ces agents ne peuvent être ceux qui assurent déjà la fonction d'assistant ou de conseiller de prévention).

Ils peuvent être mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement par le centre de gestion, dans le cadre d'une convention.

La désignation a lieu après avis du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les missions du CHSCT (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 25 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les ACFI suivent une formation en matière d'hygiène et de sécurité avant leur prise de fonction, dans le cadre de la formation de perfectionnement (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; art. 1er, 2° loi n°84-594 du 12 juil. 1984).

Les modalités de cette formation sont fixées par arrêté du 29 janvier 2015 ; sa durée est de seize jours.

Elle a notamment pour but d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires pour exercer les missions, et de faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

L'autorité territoriale élabore une lettre de mission, qui est transmise pour information au CHSCT, ou au comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT.

Si l'ACFI est mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention, et transmise pour information au CHSCT ou au comité technique de la collectivité ou de l'établissement dans lequel l'agent est amené à exercer ses fonctions (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Une "lettre de mission type" figure à l'annexe 2 circulaire du 12 octobre 2012.

Les ACFI (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité,
- proposent à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels,
- ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter, et se font présenter les registres et documents obligatoires,
- proposent à l'autorité territoriale, en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'ils estiment nécessaires,
- sont informés par l'autorité territoriale des suites données à leurs propositions.

Le comité est informé de toutes les visites et observations faites par les ACFI (art. 43 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les ACFI reçoivent communication, pour avis, de tous les documents liés à la mission des CHSCT, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (art. 48 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Ils peuvent assister, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les fonctions du CHSCT, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle ils sont placés est évoquée (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

***A noter :** l'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander le concours d'agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires (art. 5 décret n°85-603 du 10 juin 1985) dont le contenu et les conditions d'intervention font l'objet d'une convention entre l'autorité territoriale ou le centre de gestion et le ministre compétent (missions permanentes) ou d'une décision de l'autorité territoriale et des chefs de service concernés (missions temporaires) (circ. du 12 oct. 2012, partie 2.2.1).*

4 – Les secouristes

Dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (art. 13 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

B – LA FORMATION A L’HYGIENE ET A LA SECURITE

Une formation pratique non statutaire, qui rentre dans le cadre de la « formation de perfectionnement » est prévue en matière d’hygiène et de sécurité :

- pour l’ensemble des agents
- pour les représentants du personnel au CHSCT ou au comité technique

Cette formation a lieu durant les heures de service, et est considérée comme temps de service (art. 9 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

***A noter :** les assistants et conseillers de prévention ainsi que les ACFI doivent également suivre une formation.*

1 – Formation destinée aux agents

Cette formation a lieu durant les heures de service, et est considérée comme temps de service (art. 9 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Une formation pratique à l’hygiène et à la sécurité doit être organisée (art. 6 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- à l’occasion de l’entrée en fonction des agents,
- en cas de nouveau risque lié à un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou à une transformation des locaux,
- en cas d’accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ayant causé un décès ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé un danger grave,
- en cas d’accident de service 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.

Une formation peut également être organisée, à la demande du service de médecine préventive, au profit des agents qui reprennent après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle (art. 6 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La formation à l’hygiène et à la sécurité a pour objet d’apprendre à l’agent les précautions à prendre pour assurer sa sécurité, celle de ses collègues et, le cas échéant, celle des usagers du service.

Dispensée en principe sur le lieu de travail, elle porte en particulier (art. 7 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- sur les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours,
- sur les conditions d’exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours,

- sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.

a) formation sur les conditions de circulation

Dispensée sur le lieu de travail, elle a pour objet d'enseigner aux travailleurs, à partir des risques auxquels ils sont exposés (art. R. 4141-11 code du travail) :

- les règles de circulation des véhicules et engins sur les lieux de travail,
- les chemins d'accès aux lieux de travail et aux locaux sociaux,
- les issues et dégagements de secours et les consignes d'évacuation en cas de sinistre.

b) formation sur les conditions d'exécution du travail

Elle a pour objet d'enseigner aux travailleurs, en fonction des risques auxquels ils sont exposés (art. R. 4141-13 code du travail) :

- les comportements et les gestes les plus sûrs,
- les modes opératoires retenus,
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours.

Par ailleurs, le travailleur peut bénéficier, s'il y a lieu, d'une formation en cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches suivantes (art. R. 4141-15 code du travail) :

- utilisation de machines, portatives ou non,
- manipulation ou utilisation de produits chimiques,
- opérations de manutention,
- travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement,
- conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature,
- travaux mettant en contact avec des animaux dangereux,
- opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages,
- utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

c) formation sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre

Elle a pour objet d'enseigner la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail (art. R. 4141-17 code du travail).

Elle doit être dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi (art. R. 4141-20 code du travail).

2 – Formation destinée aux représentants du personnel au CHSCT et au comité technique

a) formation obligatoire (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985)

Les représentants du personnel au CHSCT et au comité technique reçoivent une formation d'au moins cinq jours, au cours du premier semestre de leur mandat. La formation est renouvelée à chaque mandat (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Pour deux de ces jours de formation, les représentants du personnel bénéficient du congé de formation prévu à l'article 57 7° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Cette formation peut être dispensée (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- par un organisme figurant sur la liste des organismes agréés par le préfet de région
- par l'un des centres et instituts mentionnés par un arrêté ministériel du 9 février 1998
- par le CNFPT, selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984

Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007.

La formation doit permettre aux représentants du personnel (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985 et art. R. 4614-21 du code du travail) :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail
- d'être initiés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Elle doit pouvoir être renouvelée afin de permettre aux représentants du personnel d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985 et art. R. 4614-23 du code du travail).

Les frais de déplacement et de séjour des agents en formation sont pris en charge par l'employeur (art. 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

b) Congé de formation

L'article 57 7° bis de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 tel que modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 accorde aux représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sur demande, le droit de bénéficier d'un congé avec traitement pour suivre une formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail. Il ne peut s'agir que d'une formation prévue au paragraphe précédent (art. 8-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La durée de ce congé est de deux jours ouvrables maximum pendant la durée du mandat, utilisable en deux fois.

La formation, choisie par l'agent, est dispensée au sein de l'organisme de formation de son choix et est prise en charge par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Un mois au moins avant le début de la formation, l'agent adresse sa demande de congé par écrit à l'autorité territoriale en précisant la date, le descriptif et le coût de la formation, ainsi que le nom et l'adresse de l'organisme de formation. L'autorité territoriale doit répondre au plus tard quinze jours avant le début de la

formation. Le refus opposé par celle-ci ne peut l'être que pour nécessités de service et doit être communiqué avec ses motifs à la CAP lors de la réunion la plus proche.

A l'issue du congé, l'agent transmet une attestation de présence à l'autorité territoriale. En cas d'absence sans motif valable, il doit rembourser les dépenses prises en charge par la collectivité territoriale.

C - LE DROIT DE RETRAIT

A noter : un schéma de la procédure de droit d'alerte et de droit de retrait figure à l'annexe 3 de la circulaire du 12 octobre 2012.

Le principe est le suivant : si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il peut se retirer de cette situation de travail ; on parle du « droit de retrait » (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Si l'autorité territoriale estime que le retrait a été exercé à tort par l'agent, la décision portant refus de l'exercice du droit de retrait doit être motivée au sens des dispositions de la loi du 11 juillet 1979, mais n'a pas à être précédée de la consultation du CHSCT (CE 18 juin 2014 n°369531).

La circulaire du 12 octobre 2012 (point III.2.1) est venue apporter les précisions suivantes :

- **la notion de "danger grave"** : le droit de retrait ne peut pas être exercé pour un "simple danger" inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature : l'agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux.

Le danger grave doit être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse.

- **la notion de "danger imminent"** n'exclut pas celle de "risque à effet différé" (danger proche susceptible de provoquer des conséquences à effet différé)

- **le danger ne doit pas nécessairement être extérieur à la personne de l'agent** exemple : gardien ayant exercé son droit de retrait parce que son état de santé ne lui permettait pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques)

- **le droit de retrait est un droit individuel**

Le signalement du danger peut être effectué verbalement ; il serait illégal de prévoir dans le règlement intérieur que le signalement doit obligatoirement être fait par écrit (circ. min. du 12 oct. 2012 point III.1).

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents ayant, dans ces conditions, exercé leur droit de retrait (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Pour sa part, l'autorité territoriale doit, en cas de danger grave et imminent, prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Elle ne peut pas demander à l'agent ayant usé de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Toutefois, l'obligation pour l'agent de reprendre son service n'est pas subordonnée à ce qu'il soit informé des mesures prises pour faire cesser le danger, ni à ce qu'il soit invité à reprendre son travail (CE 2 juin 2010 n°320935).

Par ailleurs, le droit de retrait n'est pas compatible avec certaines missions de sécurité des biens et des personnes dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985). Ces missions, définies par l'arrêté interministériel du 15 mars 2001 sont les suivantes :

- **pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers**, les missions opérationnelles prévues à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales.
- **pour les agents des cadres d'emplois de police municipale** et pour les agents du cadre d'emplois des **gardes-champêtres**, les missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (art. 5-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Si un membre du CHSCT ou du comité technique, lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT, constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a exercé son droit de retrait, il en avise immédiatement l'autorité territoriale, et il consigne cet avis dans un registre (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il s'agit d'un « registre spécial coté et ouvert au timbre » du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT (c'est-à-dire que les pages du registre doivent être numérotées, et que le cachet du comité doit figurer sur le registre).

Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, le registre est tenu à la disposition des membres du comité, et de tout agent qui est intervenu dans le cadre du signalement d'un danger grave et imminent (art. 5-3 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Un exemple de registre spécial figure à l'annexe 5 de la circulaire du 12 octobre 2012.

Tout avis figurant sur le registre doit (art. 5-3 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- être daté et signé,
- indiquer les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger, le nom de la ou des personnes exposées.

De plus, les mesures prises par l'autorité territoriale doivent être consignées au registre.

Lorsqu'un membre du comité signale un danger grave et imminent, l'autorité territoriale procède en sa compagnie à une enquête immédiate, prend les mesures nécessaires et informe le comité des décisions prises (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon d'y mettre fin, le CHSCT, ou le comité technique s'il exerce les fonctions du CHSCT, est réuni en urgence dans les 24 heures. L'inspecteur du travail, informé de cette réunion, peut y assister (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Si le désaccord persiste, après l'intervention du ou des ACFI, il peut être fait appel (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- à l'intervention de l'inspection du travail, à la demande de l'autorité territoriale ou de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité,
- à l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, ou du service de la sécurité civile, dans les mêmes conditions.

Cette intervention doit donner lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au CHSCT (ou au comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT), ainsi qu'à l'ACFI. Ce rapport doit indiquer les éventuels manquements en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les éventuelles mesures proposées pour remédier à la situation (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

L'autorité territoriale adresse dans un délai de 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête,
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité réuni en urgence,
- les mesures prises au vu du rapport,
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Une copie de cette réponse est communiquée dans le même délai au CHSCT ou au comité si celui-ci exerce les missions du CHSCT, ainsi qu'à l'ACFI (art. 5-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

D – LES DOCUMENTS DE SECURITE

1 – Le registre de santé et de sécurité au travail

Un registre coté de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service, et tenu par les ACMO ; il contient les observations et suggestions des agents quant à la prévention des risques professionnels et à

l'amélioration des conditions de travail ; ce registre est mis à la disposition (art. 3-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers,
- des ACFI et du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT.

Un exemple de registre de santé et de sécurité au travail figure à l'annexe 4 de la circulaire du 12 octobre 2012.

2 – Le document unique d'évaluation des risques

L'employeur doit élaborer un « document unique d'évaluation des risques » pour la santé et la sécurité des travailleurs ; celui-ci comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, y compris ceux liés aux ambiances thermiques (art. R. 4121-1 code du travail).

Les risques liés aux postes en télétravail doivent y être recensés (art.9 décret n°2016-151 du 11 février 2016).

Le document unique doit être mis à jour (art. R. 4121-2 code du travail) :

- au moins chaque année,
- à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail,
- en cas d'information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

Il est utilisé pour l'établissement par le CHSCT du rapport écrit annuel et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (art. R. 4121-3 code du travail).

Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition, notamment (art. R. 4121-4 code du travail) :

- des agents, selon des modalités d'accès qui doivent être affichées dans les lieux de travail,
- des membres du CHSCT, ou du comité technique en l'absence de CHSCT,
- du médecin de prévention.

3 – La consigne de sécurité incendie

Dans les bâtiments dans lesquels un système d'alarme sonore est obligatoire, une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente (art. R. 4227-37 code du travail) :

- dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes, ainsi que dans chaque local où sont entreposées ou manipulées des matières dangereuses,
- dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

La consigne de sécurité incendie doit indiquer (art. R. 4227-38 code du travail) :

- le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords,
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action,

- pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public,
- les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents,
- les moyens d'alerte,
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie,
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents,
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

Elle doit être communiquée à l'inspection du travail (art. R. 4227-40 code du travail).

4 – Le registre de signalement d'un danger grave et imminent

Voir partie C ci-dessus.