



Prévention des
risques professionnels

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mode d'emploi - partie 1/4 Le fonctionnement

La loi du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social dans la fonction publique territoriale et l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ont apporté des modifications importantes au décret n° 85-603 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale. Une des modifications majeures concerne le Comité d'Hygiène et de Sécurité.

Création d'un CHSCT

Les CHSCT obligatoires

Sont tenus de créer un ou plusieurs CHSCT :

- Toute collectivité ou établissement comptant au moins 50 agents ;
- Les SDIS sans condition d'effectif.

Les collectivités employant moins de 50 agents restent dépendantes du Comité Technique (CT) du CIG de la Grande Couronne.

L'assemblée délibérante peut par ailleurs décider de diviser ce comité en sections correspondant à des spécificités ou services différents au sein de la collectivité.

Les CHSCT facultatifs, les CHSCT locaux ou spéciaux

Les Comités d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires, mais ils sont institués en complément, lorsque cela est justifié.

Des CHSCT locaux ou spéciaux sont créés pour un service ou un groupe de services lorsque l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifient.

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

Les CHSCT créés par délibérations concordantes

Il est également possible de regrouper et/ou distinguer le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) entre :

- une collectivité territoriale et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;
- une Communauté de Communes, une Communauté d'Agglomération, une Métropole ou une Communauté Urbaine et l'ensemble ou une partie des communes adhérentes à cette communauté ;
- un Établissement Public de Coopération Intercommunale (EPCI) et le Centre intercommunal d'Action Sociale qui lui est rattaché ;
- un EPCI, des communes adhérentes et le Centre inter-

communal d'Action Sociale rattaché à l'EPCI.

Ces CHSCT ne peuvent être créés que si l'effectif global concerné est d'au moins 50 agents.

Composition

Le CHSCT est composé de représentants de la collectivité désignés par l'autorité territoriale et de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chacun des membres du CHSCT a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Les représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

Les représentants du personnel au CHSCT

Ils ne sont pas élus au suffrage direct sur les listes présentées par les organisations syndicales, mais désignés par ces dernières.

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 aux comités techniques.

Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au Comité Technique. En revanche, il n'est pas précisé s'ils doivent être par ailleurs candidats aux élections au Comité Technique.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT doit intervenir dans le délai d'un mois suivant les élections aux Comités Techniques.

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

L'organe délibérant de la collectivité (conseil municipal, départemental ou régional, comité syndical,...) fixe le nombre de représentants titulaires du personnel au CHSCT, dans les limites suivantes :

- pour les collectivités de 50 à 200 agents : entre 3 et 5 représentants ;
- pour les collectivités de plus de 200 agents : entre 3 et 10 représentants.

Les membres représentants du personnel du CHSCT bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation d'une durée minimale de cinq jours, renouvelée à chaque mandat et complétée par deux jours de formation sur les risques psychosociaux.

Les représentants de la collectivité au CHSCT

Le nombre de représentants de la collectivité est librement fixé par l'organe délibérant mais ne peut être supérieur à celui des représentants du personnel.

L'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité.

Il n'existe pas d'obligation de formation des représentants de la collectivité comme pour les représentants du personnel. Cependant, pour une meilleure prise en compte des questions de santé et de sécurité au travail, il est conseillé de former l'ensemble des membres du CHSCT.

Les autres participants au CHSCT

Un participant qui assiste de plein droit au CHSCT signifie qu'il est invité à chaque réunion du CHSCT.

Avoir une voix consultative signifie que l'opinion exprimée par le détenteur de cette voix est recueillie à titre de simple information sans qu'il y ait obligation d'en tenir compte dans la décision à prendre.

Y assistent de plein droit :

- Le conseiller de prévention, ou à défaut, l'un des assistants de prévention est associé aux travaux du CHSCT. Il assiste de plein droit, avec voix consultative aux réunions du comité, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.
- Le médecin de prévention assiste de plein droit aux séances avec voix consultative.

Peuvent être invités :

- Les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI) peuvent assister avec voix consultative aux réunions du CHSCT, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle ils sont placés est évoquée. Le CHSCT ayant un rôle important à jouer en matière de prévention des risques professionnels, il est important d'y associer l'ensemble des acteurs de la santé, sécurité au travail. À ce titre, l'ACFI devrait être informé et convié à l'ensemble des réunions du CHSCT.
- Des experts peuvent assister à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été requise.
- Le Président peut inviter un ou plusieurs agents de la collectivité, en fonction des thématiques abordées.

Organisation des réunions

Présidence et secrétariat

Le CHSCT est présidé par l'un des représentants de la collectivité, désigné par l'autorité territoriale.

Le secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, sont également fixées la durée de son mandat et les conditions de renouvellement.

Un agent est désigné par l'autorité territoriale et est chargé du secrétariat administratif du CHSCT. Il assiste aux réunions sans participer aux débats.

Règlement intérieur

Pour le bon fonctionnement du CHSCT, il est nécessaire de mettre en place un règlement intérieur. Il permet de préciser, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, le fonctionnement du CHSCT (convocation des membres, déroulement des réunions du comité, autorisations d'absence des membres...).

Fréquence et organisation des réunions

Le CHSCT se réunit au moins trois fois par an :

- sur convocation de son président, à son initiative ;
- sur demande de deux représentants titulaires du personnel (lorsque le CHSCT comprend au plus quatre représentants titulaires) et de trois représentants dans les autres cas, dans le délai maximum d'un mois ;
- à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves ;
- en urgence, dans le cadre de la procédure de droit de retrait.

L'acte portant convocation du CHSCT fixe l'ordre du jour de la séance. Le secrétaire est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à ce dernier.

Deux représentants titulaires du personnel, lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires, et trois représentants dans les autres cas, peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ de compétence du comité.

Procès-verbal des séances (réunions)

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

Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans un délai d'un mois aux membres du CHSCT.

Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du CHSCT lors de la séance suivante.

Avis du CHSCT

Comme pour le Comité Technique, le CHSCT donne un avis simple, qui ne lie pas l'autorité territoriale.

L'avis peut être recueilli selon deux possibilités :

- Il est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du CHSCT est réputé avoir été donné.

Ou

- L'organe délibérant de la collectivité, auprès duquel est

placé le CHSCT, peut prévoir, par délibération, le recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

Dans ce cas, les avis du CHSCT sont rendus lorsqu'ont été recueillis :

- d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ;
- et d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel.

Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant une voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Les avis du CHSCT sont transmis à l'autorité territoriale et sont portés à la connaissance des agents dans un délai d'un mois.

Le président du CHSCT informe par écrit, dans un délai de deux mois, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

Interactions avec le Comité Technique

Le Comité Technique (CT) est consulté pour avis sur les projets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

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.

Le CT reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels, accompagnés de l'avis formulé par le CHSCT.

Moyens mis à disposition du CHSCT

Autorisations d'absence des membres

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel titulaires ou suppléants pour leur permettre de participer aux réunions du CHSCT sur simple présentation de leur convocation.

La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Une autorisation d'absence est également accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du CHSCT réalisant les enquêtes ou les visites entrant dans leurs compétences et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives.

Droit d'accès aux locaux et visite sur site

Les membres du CHSCT bénéficient d'un droit d'accès aux locaux. Toutes facilités doivent être accordées à la délégation effectuant la visite pour l'exercice de ce droit, sous réserve du bon fonctionnement du service. La délégation doit veiller à perturber le moins possible le fonctionnement des services.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

Recours à un expert agréé

L'intervention d'experts agréés peut être sollicitée dans les cas suivants :

- Risque grave révélé ou non par un accident ou en cas de maladie professionnelle ;
- Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité.

Dans ce cadre, les frais d'expertise sont supportés par l'employeur.

Les conditions de recours, à un expert agréé sur demande du CHSCT, sont complétées :

- La demande doit désormais être faite au Président du CHSCT, qui relaie celle-ci à l'autorité territoriale.
- En cas de refus de l'autorité territoriale, la décision doit être substantiellement motivée et communiquée sans délai.
- Le recours à un expert agréé peut être demandé en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, de travail ou de maladie à caractère professionnel, mais aussi en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

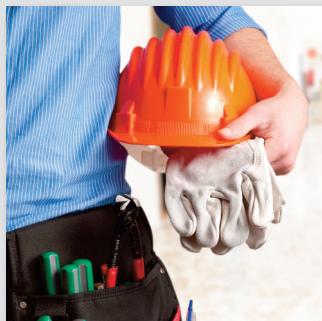
En cas de désaccord sérieux et persistant quant au recours à un expert agréé, la procédure existante en cas de danger grave et imminent peut être déclenchée.

Droit d'accès aux informations

Le CHSCT est informé de toutes les visites et observations faites par les agents chargés des missions d'inspection (ACFI). Il prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et sécurité au travail.

Dans les collectivités ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation préfectorale au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement, ou soumises aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du CHSCT.

Le CHSCT peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des 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.



Prévention des
risques professionnels

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA GRANDE COURONNE DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mode d'emploi - partie 2/4 Missions et rôles

Compétences du CHSCT

Les notions d'hygiène

Les notions d'hygiène sont toutes les mesures de prévention propres à préserver la santé comme : la salubrité des locaux, les ambiances physiques, la présence de sanitaires, le nettoyage des vêtements de travail...

Les notions de sécurité

Les notions de sécurité correspondent à une situation dans laquelle les agents ne sont pas exposés à un danger.

Les notions de conditions de travail

Les notions de conditions de travail peuvent être définies 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 ; bruit, poussières, vibrations ;
- **L'aménagement des postes de travail** et adaptation de ceux-ci à l'homme ;
- **La construction, l'aménagement et l'entretien 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 incidences de ces dernières sur les conditions de travail.

Concernant les trois derniers points, le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) s'attachera à leur étude, en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des agents.

Les agents concernés par le CHSCT

Il est compétent pour s'occuper de tous les agents travaillant au sein de la collectivité, quel que soit leur statut (contractuels, titulaires, de droit privé...). Une attention particulière doit être portée à certaines catégories de travailleurs :

- Les femmes (accès à l'emploi, maternité) ;
- Les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et

placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure (risques liés à la co-activité dans les services du champ de compétence du CHSCT) ;

- Les travailleurs handicapés (accès à l'emploi, remise et maintien dans l'emploi, reclassement).

Les missions du CHSCT

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail a pour mission de :

- Contribuer à **la protection de la santé** (physique et mentale) ainsi qu'à la **sécurité** des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- 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 ;
- Veiller à l'**observation des prescriptions légales**.

Rôles du CHSCT

Un rôle consultatif

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail est obligatoirement consulté sur :

- Les projets d'aménagements importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment 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 ;
- Les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de leur introduction, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents ;
- Les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;
- Les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

- La teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Il participe également à l'évaluation des risques professionnels. En tant qu'acteur de la santé et de la sécurité au travail, le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels (méthodologie employée, modalités de mise en œuvre,...) et régulièrement informé de l'état d'avancement de la démarche.

Le CHSCT procède également à une enquête :

- En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou apparaissant 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 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.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. La délégation peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Le CHSCT est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Avant de réaliser la première enquête à la suite d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle, il est préférable de former les agents à la conduite d'une enquête.

Pour rappel, le CHSCT se réunit à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves (cf « [L'analyse des accidents de travail](#) » sur le site du CIG dans Prévention > Prévention des risques professionnels > Documentation pratique > Gestion de la prévention).

Un rôle indicatif

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail voit son rôle en matière de conseil renforcé. Il devient, maintenant, force de proposition :

- 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 du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- Il suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ;
- Il coopère à la préparation des formations à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Un rôle de contrôle

Les membres du Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de

Travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ce n'est plus une simple faculté, mais une prescription.

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

Ces visites doivent donner lieu à un rapport présenté au CHSCT. L'objectif de ces visites est l'observation du respect des règles d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Si ces visites sont réalisées à la demande d'un agent, d'un responsable de service ou toute autre personne, l'objectif est de faire une enquête et de constater les problématiques présentes dans les locaux. Avant de réaliser la première visite de locaux, il est préférable de former les agents à la visite des locaux.

En aucun cas, la visite des locaux par le CHSCT ne peut se substituer aux visites de locaux de l'ACFI. En effet, la mission d'inspection est un contrôle de l'application des règles d'hygiène et de sécurité accompagné de propositions de mesures de prévention. En revanche, le CHSCT doit être informé de l'ensemble des visites réalisées ou à venir dans le cadre de la mission d'inspection ainsi que des observations formulées par l'ACFI.

À qui le CHSCT peut-il faire appel pour l'aider dans ses travaux ?

Le Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail a la possibilité de solliciter des acteurs santé et sécurité au travail internes ou externes à la collectivité en qualité d'expert. Il peut plus particulièrement demander au président du comité l'intervention d'experts agréés (cf. « [Mode d'emploi partie 1/4 - Le fonctionnement](#) » - dans la partie [les moyens mis à disposition du CHSCT - Recours à un expert agréé](#)).

En dehors de ces cas, le comité peut solliciter l'intervention de toute personne ou acteur susceptible d'apporter une expertise en lien avec une question traitée.

Ces intervenants peuvent être par exemple :

- Un Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (ACFI) ;
- Un inspecteur du travail ;
- Un vétérinaire inspecteur ;
- Un médecin inspecteur du travail ;
- Un médecin inspecteur de la santé ;
- Un médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre ;
- Un service de sécurité civile ;
- Un Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail et un employeur de l'entreprise extérieure intervenant pour des travaux ;
- Toute personne qualifiée en lien avec le sujet évoqué (externe ou interne à la collectivité).

Service Prévention des risques professionnels

01 39 49 63 23

prevention.risques@cigversailles.fr





Prévention des risques professionnels

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mode d'emploi - partie 3/4 Interventions et consultations

Les interventions possibles du CHSCT

- Constat et enquête dans une procédure de droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
Art. 5-2 du décret 85-603
- En cas de divergence dans la procédure de droit de retrait en cas de danger grave et imminent.
Art. 5-2 du décret 85-603
- Signalement d'un risque.
Art. 5-4 du décret 85-603
- Consultation lorsque le médecin de prévention établit et tient à jour une fiche consignant les risques professionnels propres à un service.
Art. 14-1 du décret 85-603
- Analyse des risques professionnels et des conditions de travail, de la pénibilité au travail et des risques pour les femmes enceintes.
Art. 39 du décret 85-603
- Promotion de la prévention des risques professionnels.
Art. 39 du décret 85-603
- Propositions d'actions de prévention du harcèlement moral et sexuel.
Art. 39 du décret 85-603
- Suggestions de toutes mesures visant l'amélioration de l'hygiène, la sécurité, le perfectionnement et la formation des agents.
Art. 39 du décret 85-603
- Visite des locaux à intervalles réguliers.
Art. 40 du décret 85-603
- Enquête en cas :
 - D'accident de service 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 être évitées ;
 - D'accident de service grave 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.
Art. 41 du décret 85-603
- Appel à un expert.
Art. 42 du décret 85-603

- Demande à l'autorité territoriale de sollicitation d'une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières.
Art. 44 du décret 85-603

Les domaines pour lesquels l'avis du CHSCT est requis

- Désignation du ou des Agents Chargés de la Fonction d'Inspection (ACFI).
Art. 5 du décret 85-603
- Lorsqu'un service de santé au travail (régé par le titre II du livre VI de la quatrième partie du Code du Travail) passe une convention avec la collectivité ou l'établissement. Il est informé aussi pour avis de l'organisation et des modalités de fonctionnement de ce secteur médical.
Art. 11 du décret 85-603
- Lorsque la collectivité ou l'établissement adhère à une association à but non lucratif et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics dans les conditions prévues par l'article 11 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.
Art. 11 du décret 85-603
- En cas de rupture du lien contractuel avec le médecin pour un motif disciplinaire ou lié à la personne de celui-ci.
Art. 11-2 du décret 85-603
- Consultation :
 - Sur les projets d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;
 - Sur les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
Art. 45 du décret 85-603
- Consultation sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.
Art. 46 du décret 85-603

- Concernant la méthodologie employée pour l'évaluation et la prévention des risques psychosociaux, ainsi que sur le plan de prévention établi à la suite.

Circulaire du 20 mars 2014

Les domaines dans lesquels le CHSCT doit être tenu informé

- L'autorité territoriale élabore une lettre de mission (pour l'ACFI).

Art. 5 du décret 85-603

- En cas de procédure de danger grave et imminent.

Art. 5-2 du décret 85-603

- Lorsque l'autorité territoriale décide de ne pas renouveler l'engagement d'un médecin de prévention, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle lui communique ses raisons.

Art. 11-2 du décret 85-603

- Lorsque l'autorité territoriale décide de rompre le lien contractuel pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin.

Art. 11-1 du décret 85-603

- Régulièrement, concernant l'évolution des risques professionnels.

Art. 14-1 du décret 85-603

- Des résultats de toutes mesures et analyses effectuées sur la demande du médecin de prévention.

Art. 18 du décret 85-603

- Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis de la médecine préventive.

Art. 24 du décret 85-603

- Sur les conclusions de l'enquête pour accident et maladies graves.

Art. 41 du décret 85-603

- En cas de refus de l'autorité territoriale de faire appel à un expert.

Art. 42 Décret 85-603

- Des visites et observations de l'agent chargé de l'inspection.

Art. 43 du décret 85-603

- Des suites de sa demande relative à l'audition d'un employeur dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances.

Art. 44 du décret 85-603

- Concernant les procédures d'installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation.

Art. 47 du décret 85-603

- Des observations portées dans le registre de santé et de sécurité.

Art. 48 du décret 85-603

- De la coordination Sécurité et Protection de la Santé (SPS).

Art. R.4532-50,

Art. R.4532-69

et Art. 4532-73 du Code du Travail

Service Prévention des risques professionnels

01 39 49 63 23

prevention.risques@cigversailles.fr





Prévention des risques professionnels

CENTRE INTERDÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA GRANDE COURONNE DE LA RÉGION D'ÎLE-DE-FRANCE

LE COMITÉ D'HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Mode d'emploi - partie 4/4 Documents relatifs au CHSCT

Les documents devant être communiqués au CHSCT pour information

- Copie de la lettre de cadrage des assistants de prévention
Art. 4 du décret 85-603
- Copie de la lettre de mission de l'ACFI
Art. 5 du décret 85-603
- Rapport rédigé par l'inspection du travail suite à un désaccord dans la procédure de danger grave et imminent et la réponse de l'autorité territoriale
Art. 5-2 du décret 85-603
- Fiche de risques professionnels
Art. 14-1 du décret 85-603
- Rapport d'activité annuel de la médecine de prévention
Art. 26 du décret 85-603
Art. 51 du décret 85-603
- Rapport de visite de locaux par les membres du CHSCT
Art. 40 du décret 85-603
- Fiches d'exposition aux risques par le médecin de prévention
Art. 14-1 du décret 85-603

Les documents devant être mis à disposition du CHSCT

- Registre santé et sécurité au travail
Art. 3-1 du décret 85-603
- Registre de signalement d'un danger grave et imminent
Art. 5-3 du décret 85-603
- Registre d'alerte en matière de santé publique et d'environnement
Art. L.4133-2, L.4133-4
et D.4133-2, D.4133-3 du Code du Travail
- Rapports de l'ACFI
Art. 43 du décret 85-603
- Rapports des experts
Art. 60 du décret 85-603
- Plan de prévention
Art. R.4514-1 à 4 du Code du Travail

Les documents pour lesquels le CHSCT émet un avis

- Registre santé et sécurité au travail
Art. 3-1 du décret 85-603
- Registre de signalement d'un danger grave et imminent
Art. 5-3 du décret 85-603
- Registre d'alerte en matière de santé publique et d'environnement
Art. L.4133-2, L.4133-4 et
D.4133-2, D.4133-3 du Code du Travail
- Rapports de l'ACFI
Art. 43 du décret 85-603
- Rapports des experts
Art. 60 du décret 85-603
- Plan de prévention
Art. R.4514-1 à 4 du Code du Travail

Pour plus de détails ou pour toute question plus spécifique, n'hésitez pas à contacter :

Le service Prévention des risques professionnels
01 39 49 63 23
prevention.risques@cigversailles.fr