

Les CHSCT arrivent dans la Fonction Publique Territoriale

- Suite aux accords de Bercy
 - Suite à l'accord DGAFF « Santé, sécurité au travail dans la Fonction publique »
 - Suite à la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social
 - Suite au décret 2012/170 du 3 février 2012
- les CHS de la Fonction publique territoriale prennent l'ensemble des attributions et missions des CHSCT depuis le 6 février 2012**

Le décret 2012/170 du 5 février 2012 nous amène à rédiger cette note afin de rappeler à l'ensemble de nos syndicats les nouvelles compétences sur les CHS existants. Ces nouvelles compétences sont effectives immédiatement.

D'autre part, il est rappelé dans ce décret que la quatrième partie du Code du Travail définie aux Livres I^{er} à V s'applique dans la Fonction Publique Territoriale. Celui-ci rappelle l'obligation de sécurité, de résultat en matière de santé, sécurité au travail, ainsi que la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Cette faute engage administrativement, financièrement, pénalement nos employeurs territoriaux (voir circulaire ministérielle du 18 mai 2010). Dès lors, nous vous demandons d'être très vigilants sur les obligations des employeurs publics en matière de prévention des risques professionnels.

Attributions des CHSCT

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les CHSCT disposent de larges attributions qui se décomposent :

- en consultations obligatoires sur certains projets entrant dans son champ de compétence ;
- en missions réalisées dans le cadre de son champ de compétence.

Ces attributions concernent aussi bien le CHSCT que le Comité Technique du Centre de gestion lorsqu'il exerce les missions du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

VIII.1. Compétences du CHSCT

VIII.1.1. Compétence en raison des matières

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

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé¹, comme portant notamment sur les domaines suivants :

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

■ l'aménagement du temps de travail (*travail de nuit, travail posté*) ;

■ les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

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

De cette compétence découlent un certain nombre de consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 46 du décret sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Dans le secteur soumis au Code du Travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés. Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

La jurisprudence sociale a précisé la notion par des arrêts concluant que :

■ le CHSCT doit être consulté **dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives**, sur les conditions de travail ou la santé des salariés² ;

■ que la **notion d'importance** du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le **nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet**³.

Le juge apprécie donc si l'aménagement envisagé affecte substantiellement les conditions de travail et s'il concerne un nombre non marginal de salariés. Dans ce cadre, le juge retient la compétence du CHSCT au regard des conséquences (y compris prévisibles⁴) du projet. Les juges

s'appuient sur des constats médicaux pour qualifier l'impact du projet sur les salariés⁵. Ainsi, les conditions de travail peuvent être entendues comme les conditions matérielles et techniques de l'exécution du travail mais aussi les conditions mentales⁶.

Sur ces bases, on peut donner quelques exemples de projets n'ayant pas été qualifiés de projets importants :

- la réorganisation qui, dans un établissement hospitalier, consiste en la désignation d'une infirmière au lieu d'une aide-soignante pour assurer le service de l'accueil des urgences et en la nomination d'une secrétaire médicale supplémentaire ne constitue pas une décision d'aménagement important si elle n'est pas rapportée à des conditions d'hygiène et de sécurité⁷ ;
- le projet induisant un réaménagement de l'organigramme ainsi que la restructuration de l'encadrement et la simplification de la gestion dès lors qu'il n'emporte aucune transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil⁸.

VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 38 et 46)

Par ailleurs, le décret a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse (2° de l'article 38) ;
- les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous la responsabilité par une entreprise extérieure, pour lesquels le comité est compétent dans le cadre des articles R. 4514-1 et suivants du Code du Travail. Dans ce cadre, et s'agissant des travailleurs relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire), le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la coactivité dans les services de son champ de compétence (article 38°) ;

■ les travailleurs handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail, nécessaire dans ce but. Il est également consulté sur les **mesures générales** destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 46)⁹.

VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers

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

- les articles R. 4514-1 et suivants du Code du Travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- En vertu de l'article 47 du décret, le président est tenu de soumettre au comité les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de

CHS

l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement¹⁰ ;

■ De même, le comité dispose d'une compétence particulière (article 44) lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité territoriale à entendre l'employeur de cet établissement et il est informé des suites réservées à ses observations.

Décret n°2012-170
du 3 février 2012
sur notre site Internet
www.spterritoriaux.cgt.fr
Collectifs > Santé, Travail et
Action revendicative

Des questions,
infos supplémentaires ?
travailsante@fdsp.cgt.fr

- 1) Cf Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.
- 2) Ainsi, l'installation d'un service important dans de nouveaux locaux plus vastes et mieux aménagés que les anciens - quand bien même cette installation peut avoir des conséquences positives sur les conditions de travail des travailleurs de ce service - constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail des salariés et nécessite la consultation préalable du CHSCT (Cass. crim., 7 mars 2000, pourvoi n° 99-85.38375 . arrêt n° 1727).
- 3) Cass.soc., 10 février 2010, n°08-15.086.
- 4) CA Paris, 14ème ch., sect.A., 26 avril 2006, n°05/189702.
- 5) Cass.soc., 24 oct. 2000, n°98-18.240 ; Cass.soc., 12 dec.2001, n°99-18.980.
- 6) Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail, Revue de droit du travail, juillet/août 2010.
- 7) Cass. crim., 27 sept. 1995, pourvoi n° 92-81.941 . arrêt n° 4463.
- 8) Cass.soc., 26 juin 2001, n°99-16.096.
- 9) Il a été jugé que le Code du Travail « n'impose de consultation du CHSCT que pour des questions d'organisation, de fonctionnement général et d'aménagement important ; que le reclassement du salarié sur un poste compatible avec ses nouvelles capacités ne peut être considéré comme une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ; que le CHSCT n'avait donc pas à être consulté sur la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de reclassement de M. X ». Cf CAA, 6e ch., 10 novembre 2009, n°09BX00092, inédit au recueil Lebon.
- 10) « En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre. Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable. Ces dispositions visent à favoriser une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension "environnement" dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du code du travail » Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

Un module de formation fédéral sera bientôt à la disposition des élu-e-s

Tableau comparatif sur les évolutions des CHS en CHSCT

Ce tableau reprend les évolutions à venir avec la transformation des CHS en CHSCT pour 2015.

Cependant et, fait **très important**, les attributions et missions des CHSCT sont applicables immédiatement suite à la sortie du décret 2012/170 du 5 février 2012 auprès des CHS existants. Le reste du décret sera applicable à la suite des prochaines élections professionnelles fin 2014.

CHS existant dans la Fonction Publique territoriale	CHSCT futurs après 2015 dans la fonction Publique territoriale
Constitution : tous les Ets publics de plus de 200 agents et dans tous les SDIS. Dans les collectivités de moins de 50 agents, le Comité Technique Paritaire du Centre de Gestion se réunit en CHS.	Constitution : tous les Ets publics de plus de 50 agents et dans tous les SDIS. Possibilités de créer des CHSCT si les effectifs ou la nature des risques professionnels le justifient par délibération de la collectivité. Les missions des CHSCT seront attribuées au CHS existants dès parution du nouveau décret. Dans les collectivités de moins de 50 agents, les représentants du CT siègent également au CHSCT du CDG
Composition : les représentants de l'administration et du personnel, les ACMO, les ACFI et le médecin de prévention.	Composition : les mandats des organisations syndicales représentatives aux élections professionnelles ainsi qu'un nombre d'élus de la collectivité au plus égal à celui du personnel. Les assistants et les chargés de prévention ainsi que le médecin de prévention assistent avec voix consultatives.
Paritarisme : paritarisme numérique avec vote des élus	Paritarisme : possibilité de maintien du paritarisme par délibération avec maintien du vote des élus également par délibération.
Nombre de représentants : entre 3 et 10 représentants	Nombre de mandats : Entre 3 et 5 pour les collectivités entre 50 et 200 agents Entre 3 et 10 pour les collectivités de plus de 200 agents
Mandat : tous les 6 ans suite aux élections professionnelles, sur liste CHS	Mandat : tous les 4 ans suite aux élections professionnelles des Comités Techniques, désignés par l'organisation syndicale.
Rôles : protection de la santé et de la sécurité des salariés et personnes extérieures dans l'enceinte de l'établissement, contribue à la prévention des risques professionnels, améliore les conditions de travail, vigilant sur l'application de la réglementation en vigueur	Rôles : - Contribue à la protection de la santé des agents physique et mentale ainsi que les personnes extérieures à la collectivité dans l'enceinte de celle-ci. - Contribue à l'amélioration des conditions de travail notamment des femmes enceintes. - Contribue à veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières, ainsi qu'à leurs mises en œuvre.
Missions : 1° contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents en veillant à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité, aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents, 2° aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail, aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux personnes reconnues travailleurs handicapés, aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois ou nécessaires aux femmes enceintes. Le CHS procède à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans son champ de compétence.	Missions : 1° Procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail en veillant à faciliter l'accès au travail des femmes ainsi qu'à l'exposition des femmes enceintes. 2° Procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité. 3° Contribue 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 ainsi que les entreprise extérieure. 4° Contribue à l'amélioration des conditions de travail. 5° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières. 6° Contribue à la promotion de la prévention, et suscite toutes initiatives dans cette perspective. 7° Propose des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. 8° Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité, assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine. 9° Peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires de prévention, et demander la motivation de la non exécution des mesures prévues au programme de prévention.
Droit d'accès : après délibération, le CHS fixe l'étendue et la composition de la délégation.	Droit d'accès : les représentants de l'administration ainsi que les mandats représentant des personnels ont librement accès aux locaux tel que défini par la délibération.

Consultations

- 1° Sur les règlements et consignes que l'autorité envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité, et sur tout autre document
- 2° Sur les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité
- 3° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels
- 4° Sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive
- 5° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité

Avis :

- 1° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels

Vote : les 2 collègues (administration et représentants du personnel) votent.

Fonctionnement : réunion 2 fois par an minimum ou à la demande d'au moins la moitié des représentants du personnel, ou à la suite de tout accident grave de service

Présidence : l'autorité territoriale ou son représentant

Secrétariat : secrétaire adjoint de séance désigné parmi les Organisations syndicales

Experts :

Possibilité de faire appel à un expert en cas de risques graves ou de projet important.

Expertise : après délibération, le CHS peut faire appel à une expertise

Formation : 5 jours minimum au cours du mandat

Acteurs :

- 1° les Agents Chargés de la Mise en Œuvre
- 2° les Agents Chargés de la Fonction d'Inspection
- 3° le médecin de prévention assiste de droit au CHS

Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant

Droit d'alerte et de retrait : tout agent a le droit de se retirer d'une situation estimée dangereuse, il en avise son supérieur, un membre du CHS consigne la demande, une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHS, puis celui-ci est convoqué sous 24 h. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis, si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé en tout dernier recours.

Délit d'entrave : non reconnu

Consultations :

- 1° Sur les questions et les projets d'aménagement important 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.
- 2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- 3° Sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- 4° Sur les mesures relatives au reclassement des fonctionnaires territoriaux reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, afin de permettre le reclassement de ces fonctionnaires.
- 5° Consulté sur tous documents se rattachant à sa mission, notamment règlements et consignes.
- 6° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels.
- 7° Sur le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.
- 8° Sur les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement.
- 9° Sur toutes les observations faites par les responsables de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité et de conditions de travail.

Avis :

- 1° Sur le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.
- 2° Sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Vote : les mandataires représentants le personnel votent.
Possibilité de maintien du vote des élus de l'administration par délibération.

Fonctionnement : réunion 3 fois par an minimum ou à la demande des représentants du personnel (au moins la moitié sans excéder 3 représentants), ou à la suite de tout accident grave de service ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Présidence : l'autorité territoriale ou son représentant

Secrétariat :

- Secrétaire adjoint de séance.
- Le secrétaire de CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel, consulté avant validation de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Experts :

Possibilité de faire appel à un expert en cas de risques graves ou de projet important.
Possibilité de faire appel à toute personne qui semblerait qualifiée.

Expertise : après délibération, le CHSCT peut faire appel à une expertise par un cabinet agréé (par arrêté ministériel).

Formation : 5 jours minimum au début du mandat

Acteurs :

- 1° Les assistants et les chargés de prévention reçoivent une lettre de mission transmise au CHSCT.
- 2° Le médecin de prévention reçoit une lettre de mission et assiste de droit au CHSCT.

Inspection du travail : saisie en cas de désaccord sérieux et persistant.

Droit d'alerte et de retrait : tout agent a le droit de se retirer d'une situation estimée dangereuse, il en avise son supérieur, un membre du CHSCT consigne la demande, une enquête est réalisée immédiatement avec un membre du CHS, puis celui-ci est convoqué sous 24 h. En cas de divergence, un ACFI est sollicité puis, si divergence à nouveau, l'inspecteur du travail peut être saisi. Le Tribunal Administratif peut être saisi en référé en tout dernier recours

Délit d'entrave : non reconnu