

LE CHSCT

Un outil pour améliorer les conditions de travail

Les textes applicables :

- [Décret 82-453 du 28 mai 1982](#)
- [Lien utile avec la circulaire d'application du décret 82-453 du 28 mai 1982 et la circulaire du 28 mars 2017 relative au plan pluriannuel](#)
- [Circulaire du Ministère de l'Economie et des Finances de février 2016](#)
- Les documents utiles : [le guide du militant de Solidaires Finances](#)

Il a fallu attendre longtemps pour voir la création des CHSCT dans la Fonction Publique, mais la dernière modification du Code du Travail qui entérine la suppression des CHSCT pour ne créer qu'une seule instance de représentation du personnel dans le secteur privé n'augure rien de bon pour la Fonction Publique.

L'un des quatre chantiers RH dans la Fonction Publique envisage d'ailleurs la suppression des CHSCT pour ne les remplacer au mieux que par « une pseudo instance » qui se réunirait sous la forme d'une commission ».

Cette fiche récapitulative présente donc les CHSCT tels qu'ils existent actuellement.

Les différents CHSCT à la DGCCRF et au SCL

Instance	Autorité de rattachement	Périmètre	Titulaires	Suppléants	Titulaires pour Solidaires	Suppléants pour Solidaires	Comité technique auquel le CHSCT apporte son concours
CHSCT ministériel unique	MEF	Toutes les directions	7	7			CTM
CHSCT unique d'administration centrale	SG du MEF	Directions et services de l'AC (SCN école, SNE, SICCRF)	7	7			CT AC
CHSCT du SCL	Chef du SCL	SCL	6	6			CTS du SCL
CHSCT en DDI	Directeur-trice de la DDI	DDI	Dépend de l'effectif	Dépend de l'effectif	Dépend de l'effectif	Dépend effectif	CT de la DDI
CHSCT en DIRECCTE / DIECCTE	Directeur-trice de la DIRECCTE-DIECCTE	Direccte/dieccte	Dépend de l'effectif	Dépend de l'effectif	Dépend de l'effectif	Dépend effectif	CT de la DIRECCTE/DIECCTE

Sa composition : articles 39 et 40 du décret 84-453 du 28 mai 1982

- Les représentants de l'administration : l'autorité auprès de laquelle sont placés le comité et le responsable de la gestion des ressources humaines.
- Les représentants du personnel : leur nombre est fixé entre 3 et 9 (les représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants).
- Le médecin de prévention.
- L'assistant de prévention et/ou conseiller de prévention.
- Le Secrétaire de l'administration.
- Les autres participants :
 - Les experts.
 - Les personnes qualifiées.
 - L'ISST.

Les personnes responsables

Le chef de service

Il est chargé de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Par son niveau hiérarchique, son pouvoir, ses compétences et les moyens dont il dispose, il doit tout mettre en œuvre pour que les règlements en matière d'Hygiène et de Sécurité soient respectés. Il est le principal responsable des mesures prises pour assurer la santé et la sécurité des agents au sein d'un service, et il intervient dans toutes les procédures d'urgence mises en place par le décret du 28 mai 1982. Ainsi, dès lors qu'il serait démontré qu'une infraction (faute même non intentionnelle) a été commise, sa responsabilité pénale pourrait presque systématiquement être mise en cause.

Il ne peut se décharger de sa propre responsabilité en la matière sur l'assistant de prévention, qui ne bénéficie d'aucune délégation de sa part et qui agit sous sa responsabilité.

L'assistant de prévention

Il a un rôle de conseil et d'assistance auprès du chef de service, et non un rôle de direction, de contrôle ou d'inspection.

Il exerce sa fonction sous l'autorité et la responsabilité générale du chef de service qui doit lui donner dans le domaine de la sécurité des directives, toutes informations utiles et des moyens appropriés.

Son positionnement au sein des différents acteurs ne le place pas, a priori, et sous réserve de l'interprétation souveraine du juge pénal, au plus haut niveau de l'échelle des risques encourus en matière de mise en jeu de la responsabilité personnelle des agents.

Toutefois, il pourrait être mis en cause pénalement si l'on démontrait qu'il a commis, dans l'exercice de ses fonctions, l'une des fautes qualifiées prévues par l'article 121-3 du Code Pénal. Les membres du CHSCT n'encourent aucune responsabilité pénale.

Le CHSCT : son rôle

La protection et la sécurité des agents au travail, l'amélioration des conditions de travail.

Article 47 : Conformément à l'article 16 de la loi no 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée et sous réserve des compétences des comités techniques mentionnées à l'article 48 du présent décret, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :

1. De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
2. 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.
3. De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

La circulaire Fonction Publique précise la notion de conditions de travail :

- 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.

Le CHSCT : ses attributions

Le CHSCT procède à :

- L'analyse des risques professionnels (article 51)

Article 51 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

La Fonction Publique a repris intégralement les articles du code du travail.

La notion de risques professionnels recouvre plusieurs domaines. Une bonne identification de ces risques conditionne la qualité du programme annuel de prévention. Pour cela, les militants doivent utiliser plusieurs sources d'information et, plus particulièrement :

- les observations figurant sur les registres santé et sécurité au travail,
- les rapports de visite des inspecteurs santé et sécurité au travail,
- le rapport annuel du médecin de prévention ainsi que ses rapports de visite de postes,
- les observations faites à l'occasion de la visite d'un site par une délégation du CHSCT,
- les rapports d'enquête rédigés à l'occasion de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle,
- les fiches de risques professionnels mises à jour chaque année par le médecin en liaison avec l'assistant de prévention,
- le DUERP (document unique d'évaluation des risques professionnels)

⇒ **Le CHSCT peut proposer des actions de prévention :**

Article 51 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure 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 actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

⇒ **Le CHSCT prend connaissance des informations figurant sur les registres de santé et sécurité au travail**

Article 60 : le comité 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 de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-2. Son suivi est assuré par l'assistant de prévention ou le conseiller de prévention.

Pour Solidaires Finances

Pour les équipes militantes il est essentiel de s'assurer de la présence du registre dans chaque service ou immeuble. Ce registre doit être ouvert dans chaque service quels que soient les effectifs. Il doit être facilement accessible aux agents, sa localisation devant être portée à leur connaissance, notamment par voie d'affichage.

En fonction de la taille du bâtiment et du nombre d'agents y travaillant, il peut être utile d'avoir plusieurs registres. L'essentiel étant que le registre soit accessible à tous et à tout moment (l'accueil par exemple) et non pas enfermé dans une armoire du bureau du chef de service.

Des CHSCT ont mis en place des registres dématérialisés via les intranets directionnels. Dans les services qui accueillent du public, un registre (qui ne peut être dématérialisé), doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

⇒ Le CHSCT donne son avis sur le bilan et le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration de travail (PAPRI Pact)

Article 61 : Chaque année, le président soumet pour avis au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail :

◆ Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n°2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8.

◆ Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Ses conditions d'intervention

Les membres du CHSCT disposent :

⇒ D'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence.

Article 52 : Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence.

Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ledit comité, selon la procédure prévue à l'article 72.

Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Cette délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

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

⇒ D'un droit d'enquête (obligatoire)

Article 53 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3^o* et 4^o* de l'article 6.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

*En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ayant entraîné la mort ... ou en cas d'accident de service ou de travail ou maladie professionnelle à caractère répété. Dans les autres cas, le CHSCT peut décider de faire une enquête après délibération votée en séance.

⇒ D'un droit à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les salariés à des nuisances particulières

Article 54 : Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Il faudra saisir cette possibilité nouvelle chaque fois que les circonstances l'exigeront. (il pourra s'agir d'une entreprise polluante par exemple).

⇒ D'un droit à recourir à un expert agréé

Pour mener à bien ses missions de protection de la santé, de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail des salariés, le CHSCT peut avoir recours à un expert agréé.

Article 55 : Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R4614-6 et suivants du code du travail :

- ◆ 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, prévu à l'article 57.

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée...

Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert, médiation de l'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail puis de l'inspecteur du Travail.

Le droit d'alerte et le droit de retrait - L'exercice du droit d'alerte

⇒ Venant d'un agent

Article 5-6 : L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

⇒ Venant d'un membre du CHSCT

Article 5-7 :

1. Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5.
2. Il consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.
3. Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger.
4. Il prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.
5. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.
6. A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi. *Voir également le chapitre : «Les intervenants en santé et sécurité au travail : l'inspection du travail».*

L'exercice du droit de retrait

Article 5-6 : L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage 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.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

L'agent doit rester à la disposition de l'employeur, il ne peut pas rentrer chez lui sans y avoir été autorisé par sa hiérarchie.

Le registre de signalement de danger grave et imminent

Article 5-8 : Ce registre spécial doit être présent sur chaque site, il est tenu sous la responsabilité du chef de service et mis à la disposition des membres du CHSCT, de l'inspection du travail et de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

Le représentant du CHSCT qui constate un danger grave et imminent ou qui en est informé par un agent, doit le signaler sur ce registre spécial.

Les pages du registre sont numérotées. Tout avis d'un représentant au CHSCT y figurant doit être daté, signé, comporter l'indication des postes de travail concernés, les noms des personnes exposées, la nature du danger et de sa cause. Les mesures prises par le chef de service doivent également y être consignées.

L'appréciation du danger grave et imminent

L'existence d'un danger grave et imminent est une condition d'exercice du droit d'alerte et de retrait. En s'appuyant sur la jurisprudence, la circulaire fonction publique apporte les précisions suivantes.

La notion de danger grave et imminent doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne.

Pour définir la notion de danger grave la FP s'appuie sur la définition contenue dans la circulaire de la direction générale du travail du 25 mars 1993 : «un danger susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée». La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer

Les consultations obligatoires du CHSCT

Le comité est consulté :

Article 57 :

◆ Sur les projets d'aménagement 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, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail.

◆ 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.

Article 58 :

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.

Alors c'est quoi un projet important ???

On peut être assuré que les directions (comme le font d'ailleurs les employeurs privés) auront tendance à contester la consultation obligatoire du CHSCT en mettant en avant qu'il ne s'agit pas d'un «projet important».

La circulaire d'application apporte les précisions suivantes au regard de la jurisprudence : « Le CHSCT doit être consulté dès lors que le projet en cause peut modifier les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail et peut avoir des conséquences, sur les conditions de travail ou la santé des salariés ».

Une jurisprudence a confirmé que ce n'était pas le nombre d'agents impactés qui était déterminant mais la nature de la réorganisation.

Le CHSCT : les règles de fonctionnement

Le règlement intérieur

Article 68 : Chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'Etat.

Il faudrait demander à cette occasion que les suppléants puissent prendre part aux débats et que le contingent d'Autorisations d'Absence soit porté à au moins une journée pour les titulaires et les suppléants.

Les réunions

Le CHSCT se réunit au moins 3 fois par an :

Article 69 du décret et 2 du Règlement intérieur type :

Les CHSCT se réunissent au moins 3 fois par an ou plus si les circonstances l'exigent. En outre, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour le service ou l'agent concerné est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Ou en urgence :

Article 5-7 : Le CHSCT doit être réuni en urgence, (dans un délai de 24h) en cas de divergence sur la réalité du danger grave et imminent ou la façon de le faire cesser.

Le nombre de réunions du CHSCT sera fonction du nombre et de l'importance des questions à traiter ponctuellement, des sujets à débattre de façon régulière. Pour un travail efficace et en profondeur du CHSCT il faut éviter des ordres du jour surchargés.

Le procès-verbal de réunion

Article 66 : 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 le délai d'un mois aux membres du comité. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante.

Il faut être très attentif à la relecture aux termes repris dans le procès-verbal car ce dernier pourrait être utilisé en tant que pièce justificative en cas de procédure contentieuse. De plus, les procès-verbaux doivent être précieusement conservés.

Le secrétariat du CHSCT

Article 66 : Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

Son rôle

Article 70 : Le secrétaire du CHSCT est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Le rôle du secrétaire est très important puisqu'il est un lien entre les représentants syndicaux et la hiérarchie et a un rôle prépondérant dans la proposition de points à l'ordre du jour.

Les facilités de service

Pour la préparation et la rédaction des comptes rendu pour les CHSCT

Article 74 : Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions **au plus tard quinze jours avant la date de la séance.**

Le Règlement Intérieur type prévoit dans son article 20, que le temps destiné à la préparation et au compte rendu ne peut être inférieur à une demi-journée.

Contingent annuel en fonction de la qualité du représentant

En plus, du temps de préparation du CHSCT, prévu par le règlement intérieur, du temps supplémentaire est prévu par l'arrêté du 27 octobre 2014 en fonction de la qualité du représentant et du nombre d'agents.

Article 75-1 : les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail bénéficient pour l'exercice de leurs missions d'un contingent annuel d'autorisations d'absence fixé en jours par arrêté...

Arrêté du 27 octobre 2014 : article 1

1° Pour les membres titulaires et suppléants :

- a) Deux jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) Trois jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents.

2° Pour les secrétaires :

- a) Deux jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) Quatre jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents.

Ce temps est augmenté si le CHSCT couvre un grand nombre de sites sur au moins deux départements :

Article 2 de l'arrêté du 27 octobre 2014 : Par dérogation aux dispositions de l'article 1^{er}, pour les membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail présentant des enjeux particuliers en termes de risques professionnels ou couvrant un grand nombre de sites dispersés sur au moins deux départements, le contingent annuel d'autorisations d'absence est fixé comme suit :

1° Pour les membres titulaires et suppléants :

- a) Deux jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) Cinq jours par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents ;

2° Pour les secrétaires :

- a) Trois jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 0 à 199 agents ;
- b) Six jours et demi par an pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail couvrant de 200 à 499 agents.

Le CHSCT : les registres obligatoires

Le registre santé et sécurité au travail prévu (l'article 3-2 du décret)

Le décret prévoit, dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs la mise en place d'un registre de santé et sécurité (appelé précédemment registre hygiène et sécurité), facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et dont la localisation doit être portée à sa connaissance par tous moyens (notamment par voie d'affichage). Ce registre est suivi par les assistants ou conseillers de prévention. Chaque agent a la possibilité d'y inscrire toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Dans les services qui accueillent du public, un registre de santé et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre. Le registre destiné au public peut être différent de celui destiné au recueil des observations des agents.

Tout signalement qui aura été fait par un agent et qui n'aura pas été suivi d'effets, devra être inscrit dans ce registre.

Ce dernier est obligatoirement consulté lors des réunions du CHSCT et une réponse doit être apportée par le responsable du service, c'est pourquoi il est important de le remplir.

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent (article 5-8 du décret)

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHSCT, il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5.8 et tenu sous la responsabilité du chef de service.

Le registre spécial est tenu à la disposition du CHSCT et des agents de contrôle susceptibles d'intervenir (inspecteurs santé et sécurité au travail et, le cas échéant, inspecteurs du travail).

Le CHSCT : la formation du personnel

Formation à l'entrée en fonction, en fonction de l'évolution des risques ou de survenue d'accident ou de maladie professionnels

Article 6 : Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

- ◆ lors de l'entrée en fonctions des agents,
- ◆ lorsque, par suite d'un changement de fonction, de technique, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux,
- ◆ en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- ◆ 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 ...

A la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Cette formation porte sur les conditions de circulation les issues et dégagements de secours, 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, les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Formation pendant le mandat

Article 8 et 8-1 : Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, dans les instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail régis par le titre IV du présent décret bénéficient d'une formation d'une durée minimale de cinq jours au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat.

L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation dans les conditions prévues par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Pour deux des cinq jours de formation, le représentant du personnel bénéficie du congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité au travail prévu au 7° bis de l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat dans les conditions prévues à l'article 8-1 du présent décret.

Article 8-1 : L'agent choisit la formation et, parmi les organismes mentionnés au quatrième alinéa de l'article 8, l'organisme de formation qui l'assure.

Pour 2 des 5 jours de formation auxquels les représentants en CHSCT ont droit durant leur mandat, ils pourront se former auprès de l'organisme de leur choix en bénéficiant **d'un congé**

de formation spécifique « pour formation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail », **financé par l'administration.**

Il est primordial que les militants de Solidaires choisissent comme organisme de formation celui de notre union syndicale interprofessionnelle, le CEFI-Solidaires :

- Il en va des échanges d'expériences inter fonctions-publiques et avec l'interprofessionnel. On remarque de plus que la participation à une formation interprofessionnelle redonne motivation et nouvelles pistes de travail syndical.
- les recettes de ces formations aideront Solidaires et ses syndicats à dégager de nouveaux moyens financiers de construction d'une politique de formation syndicale.

Attention : Concernant les trois premiers jours, certains ministères proposent un module de formation pendant lequel peuvent se retrouver ensemble tous les membres du CHSCT, représentants des agents, représentants de l'administration, assistants/conseillers de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail, secrétaires administratifs.

Pour Solidaires CCRF & SCL, les militants doivent se former par le biais de stages syndicaux proposés par Solidaires aussi bien pour les 3 premiers jours que les 2 jours complémentaires.

En effet, ceux proposés par les organismes ou administrations sont consensuels, tendent à nier les rapports de classe et les conflits qui surgissent dans les CHSCT (par exemple en disant que nous sommes tous dans le même bateau), et éloignent les représentants en CHSCT des problématiques de terrain en les piégeant sur des aspects techniques, loin des préoccupations des agents.

L'organisme de formation de Solidaires agréé pour les formations CHSCT est le CEFI Solidaires
Ses coordonnées : 144 bd de la Villette - 75019 Paris
(Contact : cefi@solidaires.org ou 01 40 18 44 43 + SIRET : 504 307 588 00021)