

# Hygiène, sécurité et conditions de travail : le CHSCT

## HYGCOM

En matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, il convient de se référer également aux fiches suivantes :

- [HYGMOY](#) : les moyens en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail
- [HYGLOC](#) : les locaux et les équipements
- [MEDPRE](#) : la médecine préventive

## I. CONDITIONS DE CREATION

### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 32 et 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)).

### 2- La possibilité de créer des comités communs

Il existe des possibilités de créer des CHSCT communs, par regroupement (art. 27 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)) :

- 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 justifie.

Ces critères sont appréciés en fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux (art. 27 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)).

Peuvent par exemple être concernés, parmi les services comportant des risques professionnels (circ. min. du 12 octobre 2012, -voir [CM121012](#) partie VII.1.2) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Les dépenses de fonctionnement du CHSCT sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public (art. 27 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## II. 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## **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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## **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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

L'autorité territoriale établit (art. 32 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 6 décembre 2018 (art. 32 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)). 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 (-voir [DE300585](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

*Un exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales est donné à l'annexe 9 de la circulaire du 12 octobre 2012 (-voir [CM121012](#)). 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 (-voir [DE300585](#)).*

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

### **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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Le mandat est renouvelable (art. 30 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## **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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#))
- d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné par les organisations syndicales, pour la durée du mandat restant à courir (art. 34 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#))

Par ailleurs, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (art. 34 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 5 décr. n°85-565 du 30 mai 1985, -voir [DE300585](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 6 décr. n°85-565 du 30 mai 1985, -voir [DE300585](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 5 décr. n°85-565 du 30 mai 1985, -voir [DE300585](#)).

Par ailleurs, les collectivités et établissements peuvent à tout moment remplacer leurs représentants, pour le reste du mandat à accomplir (art. 30 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## III. COMPETENCES

Les compétences et les missions du CHSCT sont précisées aux points VIII.1 et VIII.2 de la circulaire du 12 octobre 2012 (-voir [CM121012](#)).

*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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

### 1- Principes généraux

Le CHSCT ou, s'il exerce les missions correspondantes, le comité technique, a pour mission (art. 38 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LO260184](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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, -voir [L4612-2CT](#))
- 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 oeuvre

Concernant les compétences relatives aux conditions de travail, la circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.1.1, -voir [CM121012](#)), 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, voir [CE301215B](#)).

### 2- Modalités d'action

*A noter* :

- 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, -voir [LO260184](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 (-voir [DE291116](#)).

- 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 oeuvrent à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence (art. 61 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

#### \* 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

La délégation (art. 40 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

#### \* 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

La circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.2.3, -voir [CM121012](#)), 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

#### \*Demandes d'expertise

Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé (art. 42 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)). 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, -voir [CE201217A](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

#### \* 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#))
- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#))
- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#))

#### \* Information

Le CHSCT est régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence (art. 14-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Il est informé de l'avis rendu par le comité technique préalablement à la délibération sur la mise en oeuvre du télétravail dans la collectivité ou l'établissement (art.7 décr. n°2016-151 du 11 février 2016, -voir [DE110216](#)).

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, -voir [DE100685](#)).

#### \* Rapport et programme annuels

Chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité, pour avis (art. 49 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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 (-voir [CM121012](#)).*

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Le CHSCT examine enfin le rapport annuel établi par le service de médecine préventive (art. 51 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

## IV. FONCTIONNEMENT

Les règles de fonctionnement des comités techniques, telles qu'elles sont prévues par le décret n°85-565 du 30 mai 1985 (-voir [DE300585](#)) et présentées dans la fiche [COTEF0](#), sont applicables aux CHSCT, sous réserve des dispositions des articles 53 à 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (-voir [DE100685](#)), 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, -voir [CE201217A](#)).

### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

*Un modèle de règlement intérieur de CHSCT figure à l'annexe 11 de la circulaire du 12 octobre 2012 (-voir [CM121012](#)).*

### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#) ; art. 33-1, II loi n°84-53 du 26 janv. 1984, -voir [LQ260184](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).
- le médecin de prévention, qui assiste de plein droit aux séances du CHSCT, avec voix consultative (art. 14-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).
- les ACFI, avec voix consultative, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle le comité est placé est évoquée (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).
- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).
- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).
- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

### 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, -voir [LO260184](#)).

#### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

#### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

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

Chaque collègue 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

Cette communication peut avoir lieu (circ. min. du 12 octobre 2012, point IX.5, -voir [CM121012](#)) :

- 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

### 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 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)).

A titre exceptionnel, les réunions du CHSCT peuvent se dérouler par visioconférence, sous réserve que soient assurées les règles suivantes (art. 57 décr. n°85-603 du 10 juin 1985, -voir [DE100685](#)) :

- 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

## Références

## TEXTES EN RENVOI

- Code du travail  
art. L. 4612-2 L4612-2CT
- Loi n°84-53 du 26 janv. 1984 [LO260184](#)
- Décr. n°85-565 du 30 mai 1985 [DE300585](#)
- Décr. n°85-603 du 10 juin 1985 [DE100685](#)
- Décr. n°2016-1626 du 29 nov. 2016 [DE291116](#)
- Arr. min. du 3 juin 2014 AM030614
- Circ. du 12 oct. 2012 [CM121012](#)
- CAA Paris 7 avril 2016 n°14PA02307 [CAA070416B](#)
- CE 20 déc. 2017 n°410381 [CE201217A](#)



Toute reproduction interdite sans l'autorisation du centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région d'Ile-de-France