

LE RÔLE ET LE FONCTIONNEMENT DES COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

Suite à la signature des accords de Bercy de 2008 (que la CGT a signés), la loi du 5 juillet 2010 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique a supprimé le paritarisme au sein des instances de représentation du personnel. L'autre conséquence de la réforme est le passage à l'élection directe des représentants par les fonctionnaires et non plus une désignation sur la base des résultats aux CAP.

La loi de juillet 2010 a donc créé de nouvelles instances de représentation des personnels dans la fonction publique de l'Etat : les Comités techniques (CT) et les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les ex-CHS s'appellent maintenant les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). C'est le décret du 28 juin 2011 qui en précise les contours organiques et fonctionnels.

Attributions :

Le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Il a également pour mission d'analyser les risques et de les prévenir. Le CHSCT peut procéder à des inspections (visites des locaux par exemple). En cas de risque grave ou de projet d'aménagement important, le CHSCT peut faire un appel à un expert agréé, rémunéré aux frais de l'administration.

Le CHSCT est consulté par l'employeur (= l'administration) sur toutes les questions importantes en matière de santé et sécurité. Cette consultation est obligatoire avant la mise en place de techniques nouvelles, d'une organisation nouvelle, de déménagements ou de modification des cadences de production.

Le CHSCT reçoit une fois par an de l'administration un rapport faisant le bilan de l'hygiène et de la sécurité, le plan d'activité annuel établi par le médecin du travail, ainsi que le programme annuel des actions envisagées dans ce domaine, programme construit sur la base du document unique d'évaluation des risques.

Composition :

Le CHSCT est également l'un des lieux d'expression garanti aux agents par le statut général de la fonction publique. La composition du CHSCT étant l'émanation du CT, par conséquent la répartition des sièges attribués aux représentants du personnel est issue des résultats des élections professionnelles. La durée du mandat est de quatre ans. Un secrétaire permanent du CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel. Sont également membres du CHSCT : le médecin de prévention, les assistants de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail (sauf que pour l'outre-mer l'inspecteur est basé à Paris et « suit » les situations depuis son bureau...).

Localement, le CHSCT est présidé par le préfet, et le SG est également présent en tant que responsable des ressources humaines.

Fonctionnement :

Le CHSCT doit se réunir au moins trois fois par an dans la fonction publique de l'État. L'employeur convoque formellement ses membres. Il établit le projet d'un ordre du jour en collaboration avec le secrétaire permanent. Les séances donnent lieu à l'élaboration du procès-verbal de la réunion. Le procès-verbal de la réunion est un document important. En effet, il constitue très souvent une pièce essentielle dans le dossier de l'accident du travail. Les comptes rendus de missions doivent en outre être intégrés en entier aux procès-verbaux des réunions. Il faut rappeler que si un danger grave et imminent a été signalé à l'employeur dans le registre santé et sécurité au travail (registre qui doit être mis à disposition des agents dans chaque service) et qu'un accident survient, le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est, de plein droit, acquise pour la victime ou ses ayants droit.

Le CHSCT peut par ailleurs mettre en œuvre la procédure d'alerte prévue par le Code du travail : il peut alors prendre l'initiative d'informer l'employeur et de consigner par écrit dans le registre ce constat d'imminence d'un danger menaçant gravement la sécurité des salariés.

Une réunion extraordinaire du CHSCT est convoquée obligatoirement en cas de demande motivée d'au moins la moitié des membres, de danger grave et imminent constaté et conduisant à une divergence entre un membre du CHSCT et l'employeur sur « la réalité du danger ou la façon de le faire cesser » ou en cas d'accident ayant entraîné des conséquences graves.