



Le fonctionnement du CHSCT

Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an.

Mais le CHSCT peut être également saisi :

1. A la demande des représentants du personnel (au moins la moitié, sans excéder trois représentants) article 55 du décret 85-603 ;
2. En urgence sous 24 heures si un accident grave ou mortel s'est produit (article 55 du décret 85-603 / loi 84-53)
3. En cas de danger grave et imminent (article 5-2 du décret 85-603). Cette disposition prévoit un droit d'alerte et de retrait exercé par l'agent lui-même et ses collègues concernés.

La présidence du CHSCT est exercée par l'autorité territoriale ou son représentant.

Le secrétariat est constitué **d'un secrétaire adjoint de séance.**

Le secrétaire du CHSCT est désigné parmi les représentants du personnel. Il doit être consulté avant validation de l'ordre du jour de la séance et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

En cas de risques graves ou de projets importants, il est possible de faire appel à un expert, ou à toute personne qui semble qualifiée.

Pour la CGT, les agents eux-mêmes sont souvent les meilleurs experts en ce qui concerne leur travail ou leur organisation de service.

Chaque CHSCT établit son règlement intérieur (voir en annexe) qui peut être adapté selon les spécificités du cadre dans lequel le comité est fixé. Les avis et propositions du comité doivent être portés à la connaissance des agents par tout moyen dans un délai de un mois après la réunion et le président du comité dispose de deux mois maximum pour informer par écrit des suites données aux propositions et avis du CHSCT.

Le recours à l'expertise extérieure est également prévu.

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

La fédération des services publics est en relation avec des cabinets d'expertise qui connaissent le fonctionnement des collectivités territoriales et qui sont proches des valeurs de la CGT.

La formation est l'un des axes qui est encore en négociation.

Les textes prévoient au minimum une formation de 5 jours en début de mandat. Mais les questions en cours portent sur le financement.

La CGT a obtenu le droit à la formation par un organisme agréé qui ne soit pas imposé par l'employeur, mais reste à déterminer qui finance et combien de jours sont pris en compte.

Le décret prévoit plusieurs types de formation :

- Celle des assistants et conseillers de prévention (article 4-2) ;
- Celle des ACFI (article 5) ;
- Celle des membres du CHSCT (article 8) ;
- Celle des agents (articles 6 et 8).

Les séances ne sont pas publiques mais plusieurs personnes peuvent assister aux réunions du CHSCT sans voix délibérative.

Il y a d'une part, l'agent désigné pour assurer le secrétariat administratif du comité (organisation matérielle et rédaction des procès-verbaux des réunions).

D'autre part, tous les acteurs de la prévention : médecin de prévention, assistant et conseiller de prévention, ACFI (voir fiche suivante).

Le président peut se faire assister par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concerné par les questions sur lesquelles le comité est consulté (article 29) ou peut convoquer (à son initiative ou celle des représentants du personnel) un ou plusieurs experts ou toute personne qui paraît qualifiée (article 60). Ces personnes ne prennent pas part au vote.

Nous conseillons de désigner nos camarades CGT comme experts sur tous les points de l'ordre du jour.

Parmi les nouveautés, le décret ouvre droit à des enquêtes obligatoires (article 41) sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel dans deux cas :

- un accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ;
- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

Dans les autres cas, le comité doit délibérer pour la réalisation d'une enquête.

C'est une délégation composée d'un représentant de la collectivité ou de l'établissement et d'un représentant du personnel qui mène l'enquête. Ils peuvent être assistés par les autres acteurs de la prévention (médecin du service de médecine préventive, assistant ou conseiller de prévention, ACFI).

La délégation réalise un rapport d'enquête qui doit contenir les éléments suivants :

- La description du fait générateur de l'enquête ;
- L'analyse des causes de l'accident, de la situation de risque grave ;
- Les mesures de prévention préconisées (entres autres, actions de formation) et les suites données ;
- Le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport d'enquête doit immédiatement être transmis au comité et à tous les acteurs de la prévention.