

circulaire abroge et remplace la circulaire FP4 n°1871 du 24 janvier 1996 relative à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982. Toutefois, certaines dispositions relatives, notamment, à la désignation des représentants du personnel au sein des Comités d'hygiène et de sécurité contenus dans la circulaire du 24 janvier 1996 sont abrogées à l'issue des mandats en cours de ces instances de concertation.

Elle est organisée sous forme de fiches relatives :

- Aux règles applicables aux services et aux établissements publics de l'Etat en matière de santé et de sécurité au travail, aux responsabilités en cette matière ainsi qu'aux fonctions d'assistance et de conseil dans la mise en œuvre de ces règles ;
- Au contrôle de l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail ;
- Aux droits d'alerte et de retrait ;
- A la formation des agents à la santé et la sécurité au travail ;
- Aux services de médecine de prévention ;
- Au dialogue social en cette matière, notamment par le biais des instances de concertation qui peuvent intervenir en la matière ;
- A l'organisation et au mode de composition des CHSCT ;
- Aux missions et au fonctionnement des CHSCT.

Une fiche particulière est en outre réservée **aux dispositions transitoires applicables aux CHSCT**, dans la perspective du renouvellement général des instances de dialogue social dans la fonction publique à l'automne 2011² et en 2014.

La présente circulaire n'a donc pas vocation à se substituer aux textes et circulaires édictés dans le domaine général de la protection de l'homme au travail, tels ceux issus des différentes dispositions du code du travail en la matière. Par ailleurs, d'autres dispositions issues du code de la construction et de l'habitation (concernant, par exemple, l'amiante ou les établissements recevant du public) ou encore du code de l'environnement (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement-ICPE) qui concernent d'autres champs de la prévention des risques et de la protection en milieu de travail s'appliquent dans certains services concernés par le décret.

Il convient de souligner en outre l'importance à attacher au suivi de l'application des dispositions du décret. Au titre de l'article 3.1 du décret, celui-ci incombe à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État à laquelle doit être présenté, chaque année, un bilan annuel de l'application du décret préparé par le ministre chargé de la fonction publique.

Ce bilan se nourrira notamment des rapports annuels de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail présentés devant les CHSCT ministériels en application de l'article 50 du décret, selon une trame d'enquête qui sera élaborée en concertation avec la Commission centrale d'hygiène et de sécurité. Les ministères peuvent se reporter sur la question à l'annexe n°16 relative aux informations à faire apparaître dans ce document.

Je tiens à souligner l'importance que revêt la mise en œuvre des principes de cette circulaire car favoriser le bien être des agents tout au long de leur vie professionnelle est un gage du renforcement de l'efficacité et de la qualité des services, au bénéfice des usagers et des citoyens.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique

Jean-François VERDIER

² Cf sur ce point l'arrêté du Premier ministre et du ministre chargé de la fonction publique en date du 10 mai 2011 fixant la date des prochaines élections pour le renouvellement général des instances dans la fonction publique de l'Etat et la circulaire du 9 juin 2011 relative au renouvellement général des instances représentatives du personnel dans la fonction publique de l'Etat.

VI. Organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité au travail

- VI.1. La Commission centrale d'hygiène et de sécurité
- VI.2. Les comités techniques (article 48)

Fiche VII. Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail : organisation et composition

VII.1. Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail....

VII.1. Les différents niveaux de création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et leur articulation avec les comités techniques

VII.1.1. Les CHSCT obligatoires : le CHSCT ministériel et les CHSCT de proximité.....

VII.1.2. Les CHSCT facultatifs : le CHSCT de réseau, les CHSCT spéciaux et les CHSCT communs.....

VII.2. Les actes de création des CHSCT

VII.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

VII.2.1. Règles de composition des CHSCT.....

VII.2.2. Durée du mandat et date d'élection (articles 41 et 78)

VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT

VII.3. Conditions pour être désigné et remplacement en cours de mandat.....

Fiche VIII. Attributions et fonctionnement des CHSCT.....

VIII.1 Compétences du CHSCT

VIII.1.1. Compétence en raison des matières (articles 47, 51 à 63).....

VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 47 et 58).....

VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers

VIII.2. Missions des CHSCT (articles 51 à 60)

VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 51).....

VIII.2.2. Le droit d'accès et de visite (article 52).....

VIII.2.3. Les enquêtes (article 53).....

VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 55).....

VIII.2.5. Rapport et programme annuels (article 61 et 62)

VIII.3. Fonctionnement du CHSCT (articles 64 à 78)

VIII.3.1. Règlement intérieur.....

VIII.3.2. Présidence (article 64)

VIII.3.3. Secrétariat du CHSCT (articles 66 et 70).....

VIII.3.4. Réunions du CHSCT.....

VIII.3.5. Publicité des travaux du CHSCT.....

VIII.3.6. Suivi des travaux du CHSCT

Fiche IX. Dispositions transitoires concernant la mise en place de CHSCT.....

- **un critère géographique de proximité**, « en raison du caractère spécifique des missions de l'instance qui nécessite que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement »¹ ;
- **au degré d'autonomie du service ou de l'établissement** « qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »².

Quel que soit le niveau de mise en place des CHSCT, et afin de clarifier le travail des deux instances, **l'arrêté ou la décision de création des CHSCT devra obligatoirement préciser le ou les comités techniques auquel ils apportent leur concours sur leur domaine de compétence** (article 37).

VII.1.1.1. Les CHSCT obligatoires : le CHSCT ministériel et les CHSCT de proximité

Outre le CHSCT ministériel, les autres CHSCT obligatoires énumérés au paragraphe suivant sont des CHSCT de proximité. Cette notion novatrice vise des CHSCT créés au niveau de gestion le plus proche des agents. Toutefois, cette notion ne doit pas s'entendre exclusivement au sens géographique du terme mais au sens du niveau pertinent de décision impactant les agents, comme mentionné supra.

Les articles 31 à 35 déterminent ainsi les conditions dans lesquelles un CHSCT doit être obligatoirement créé, que ce soit au niveau ministériel (premier alinéa de l'article 31), en administration centrale (premier alinéa de l'article 32), au niveau déconcentré (premier et deuxième alinéas de l'article 34), pour un établissement public administratif (premier alinéa de l'article 35) ou une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale (quatrième alinéa de l'article 35).

On notera que lorsqu'un département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés, la création du CHSCT d'administration centrale est facultative. Ainsi, dans le cas où le CHSCT d'administration centrale n'est pas créé, le CHSCT ministériel s'y substitue.

Nota : Un CHSCT ministériel peut recevoir compétence pour l'examen de questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel (article 49-1°), pour l'examen des questions communes au ministère et aux établissements publics administratifs sous sa tutelle (article 49-1) ou pour les questions propres à des établissements publics administratifs relevant du département ministériel en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements (article 49-2°).

Pour les services déconcentrés, il appartient à chaque département ministériel de déterminer, en fonction de son organisation territoriale, le niveau pertinent de création du CHSCT de service déconcentré. Pour autant, il convient de noter qu'au moins un niveau territorial devra être mis en place. Ainsi, il pourra être décidé d'instituer un CHSCT de proximité à un seul niveau territorial pour l'ensemble des services déconcentrés ou à chaque niveau territorial.

Il convient de noter que les CHSCT compétents pour les **civils de la gendarmerie nationale seront mis en place dans le cadre de leurs implantations géographiques locales spécifiques** (article 36-1).

Quel que soit le niveau de CHSCT de proximité choisi, il convient de noter **qu'un CHSCT spécial peut être institué à l'autre ou aux autres niveaux territoriaux en application de l'article 36**. Ce CHSCT dispose, pour son périmètre, des mêmes attributions que le CHSCT de proximité.

En cohérence avec le portefeuille d'attributions des ministres, l'organisation des services ou l'organisation du dialogue social au sein des départements ministériels, il est possible de ne créer **qu'un seul CHSCT obligatoire (« CHSCT unique »)** pour plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 31), pour plusieurs administrations centrales (troisième alinéa de l'article

¹ Circulaire n°93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT

² Même référence

32), pour plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (quatrième et cinquième alinéa de l'article 34) ou pour plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs (troisième alinéa de l'article 35). Ce CHSCT se substitue alors aux instances qui auraient dû être obligatoirement créées, en application de ce décret, au sein des services qu'il a vocation à représenter.

VII.1.1.2. Les CHSCT facultatifs : le CHSCT de réseau, les CHSCT spéciaux et les CHSCT communs

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mentionnés ci-dessus, mais sont institués en complément, lorsque cela est justifié :

- par l'importance des effectifs ;
- par l'importance des risques professionnels ;
- par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles.

Ainsi, un CHSCT de réseau peut être créé pour une direction à réseau (article 33). Il s'agit d'un comité compétent pour l'ensemble des services centraux et déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant spécifiquement de cette direction ainsi que pour les établissements publics de l'Etat en relevant par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Les agents affectés dans les services centraux du réseau doivent obligatoirement relever d'un CHSCT de proximité qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale soit un CHSCT de proximité, créé pour ces seuls personnels, dénommé CHSCT de service central de réseau. De même, les agents affectés dans un service à compétence nationale au sein du réseau doivent relever obligatoirement d'un CHSCT de proximité, qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale, soit un CHSCT de proximité propre, soit en cas d'insuffisance des effectifs dans ce service ou lorsque l'intérêt du service le justifie, le CHSCT de service central du réseau.

Naturellement, le CHSCT de proximité propre doit être créé au niveau pertinent pour les agents affectés dans chacun des services déconcentrés au sein du réseau ainsi que pour les agents affectés dans chacun des établissements publics relevant du réseau.

Des CHSCT spéciaux peuvent également être créés pour un service ou un groupe de services dans les conditions prévues à l'article 36. La création de ces comités est également facultative et peut se justifier par l'importance des effectifs représentés ou des risques professionnels ou par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles.

Enfin, peuvent être créés des **CHSCT communs** à plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 31), à plusieurs administrations centrales de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 32), à plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 33) ou communs à plusieurs établissements publics dépendant d'un même département ministériel (deuxième alinéa de l'article 35). Ces CHSCT sont uniquement compétents pour l'examen des questions communes aux personnels et services qu'ils représentent conformément au 3° de l'article 49 du décret.

La création de CHSCT spéciaux pourra être proposée par l'inspecteur santé et sécurité (article 38), conformément au point II.1.4.

VII.1.2. Les actes de création des CHSCT

Les CHSCT ministériels, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT d'administration centrale, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Le CHSCT de réseau et les CHSCT de proximité éventuellement créés pour les services centraux et les services à compétence nationale relevant du réseau, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT de proximité du niveau déconcentré, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, le CHSCT de proximité créé auprès d'une direction départementale interministérielle l'est par arrêté du préfet concerné.

Les CHSCT de proximité institués auprès des établissements publics, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, le sont par arrêté du ou des ministres concernés.

Au sein de chaque autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, le CHSCT de proximité est créé par décision de cette dernière.

Enfin, les CHSCT spéciaux prévus à l'article 36 du décret sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, ceux qui peuvent être institués pour une ou plusieurs entités au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public administratif, d'une autorité administrative indépendante ou au sein d'un service déconcentré sont créés par respectivement, décision du chef de service concerné, du directeur ou directeur général concerné, ou arrêté du chef de service déconcentré concerné.

Les actes de création des CHSCT doivent comprendre le **nombre de représentants du personnel** (article 39 du décret). De même, lorsqu'un CHSCT ministériel reçoit compétence, dans le cadre de l'article 49, pour des questions relatives à des établissements publics administratifs, **l'acte de création doit le prévoir expressément.**

VII.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

VII.2.1. Règles de composition des CHSCT

Le titre IV du décret adapte les règles de composition des CHSCT pour tenir compte de la suppression par la loi du 5 juillet 2010 précitée de l'exigence de **paritarisme numérique**. L'article 16 de la loi du 24 janvier 1984 prévoit en effet désormais que les CHSCT **comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, sans qu'ils soient en nombre égal.**

L'article 39 du décret tire les conséquences de cette réforme en prévoyant que sont membres du comité les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote. A cet égard, il convient de noter qu'un référentiel de formation de membre de CHSCT figure en annexe n°8.

Le décret prévoit que le nombre de représentants du personnel titulaires pour les CHSCT ministériels, centraux et de réseau (article 39) ne peut être supérieur à 7 et doit être compris entre 3 et 9 pour les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. En ce qui concerne la composition du CHSCT ministériel, je vous invite à maintenir à 7 le nombre de sièges attribués aux représentants du personnel. Pour les autres CHSCT, le nombre de représentants du personnel doit être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant de ce comité ainsi que de la nature des risques professionnels du service.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces deux membres, représentants de l'administration, ne participent pas au vote.

Par ailleurs, **du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter**, le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention et de l'assistant et/ou le conseiller de prévention. Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes ne participent pas au vote. L'inspecteur santé et sécurité est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

La composition du CHSCT est fixée dans l'arrêté de création de l'instance, dont un modèle est proposé en annexe n° 13.

De plus, **en fonction de l'ordre du jour**, le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité. Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.

Le président peut également convoquer à la demande du CHSCT des experts et le CHSCT peut également faire appel, selon la procédure prévue à l'article 72, à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces experts et personnes qualifiées ne peuvent assister qu'à la partie des débats sur lesquels leur expertise est sollicitée. Ils ne prennent pas part au vote.

VII.2.2. Durée du mandat (articles 41 et 78)

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à **quatre ans** (article 41).

Ce même article précise les options ouvertes en cas de CHSCT créé ou renouvelé en cours de cycle ou de réorganisation de service :

- lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.
- en cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, le ou les CHSCT existant du ou des services concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées et, le cas échéant, siéger en formation conjointe jusqu'au renouvellement général suivant, dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CHSCT à mettre en place au sein du nouveau service. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

De plus, l'article 78 prévoit une possibilité de réduction ou de prorogation de mandat des représentants du personnel au CHSCT, dans la limite de 18 mois, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction ou prorogation doit avoir notamment pour objet le renouvellement des CHSCT en cohérence avec les élections des comités techniques.

En outre, le décret prévoit également des possibilités de dissolution des instances, dans le cas où son fonctionnement entraîne de graves difficultés (article 78). Cette dissolution doit être précédée d'une consultation d'instances citées par le décret, en fonction du type de CHSCT en question.

VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT

Conformément aux accords de Bercy, la loi du 5 juillet 2010 précitée consacre **le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques**.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fera donc sur la base de ces élections sur liste ou des consultations sur sigle organisées pour la mise en place des Comités techniques.

A cet effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelé à être doté d'un CHSCT, un arrêté ou une décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est placé établit la liste des organisations syndicales aptes à désigner les représentants et fixe le nombre des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles. Cet arrêté doit également indiquer le délai qui est imparti à ces organisations syndicales pour désigner leurs représentants. Il va de soi que si à l'expiration de ce délai, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir dès lors que le quorum prévu à l'article 71, second alinéa, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 est atteint.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent, au moment de la désignation, les conditions des articles 43 et 44 du décret (cf ci-dessous le point sur ces conditions).

L'article 46 prévoit en outre que l'administration doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage, de création d'une rubrique spéciale sur un intranet du service concerné, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents), afin que ces derniers puissent les contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

VII.2.3.1. La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales

- **Répartition à partir des élections au comité technique de même niveau**

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants en CHSCT s'effectue en application de l'article 42 : « proportionnellement au nombre voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques ».

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales doit se faire de **façon strictement proportionnelle** aux résultats des élections ou de la consultation sur sigle pour les CT **de même périmètre**³. **Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.** Un exemple de répartition de siège est donné en annexe n°15.

Il convient de noter qu'en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au Comité technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

- **Répartition à partir d'élections CT d'un autre niveau**

Dans le cas où le CHSCT aurait un champ de compétence différent de celui du CT, le décret ouvre trois dérogations :

- par agrégation, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques (voir mode opératoire ci-dessous) ;
- ou par dépouillement, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques ;

Ces deux modes de composition peuvent notamment être utilisés pour éviter d'organiser des élections communes à plusieurs services ou départements ministériels.

- par une consultation sur sigle pour le service appelé à être doté d'un CHSCT, dans les conditions prévues par les articles 18 à 33 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques et sa circulaire d'application.

A titre d'exemples :

- un CHSCT ministériel commun à deux départements ministériels pourra être composé en agrégeant les résultats obtenus à chacun des comités techniques ministériels des deux départements ministériels.
- à l'inverse, un CHSCT spécial créé pour un service ou groupe de services d'un établissement public administratif pourra, quant à lui, être composé à partir des suffrages exprimés pour la composition du comité technique de proximité de l'établissement, dépouillés au niveau du service ou groupe de services intéressés.
- pour la composition d'un CHSCT de réseau, pourront être agrégés les résultats des différents comités techniques de proximité créés au sein du réseau ainsi que les résultats du comité technique d'administration centrale dépouillés spécifiquement pour les agents affectés dans les services centraux du réseau (lorsque l'option d'un comité de proximité spécifique pour ces agents n'a pas été retenue).

³ Lorsque les deux instances n'ont pas le même périmètre, la représentativité des OS issues des élections aux Comités techniques de niveaux différents devra être corrélée avec le niveau où est mis en place le CHSCT (cf).

Il convient de noter que dans le cas des alinéas 1 et 2 de l'article 42 du décret, **les suffrages doivent nécessairement correspondre au périmètre du CHSCT à composer** sans avoir à extrapoler une représentativité à partir de résultats obtenus pour la composition d'un Comité technique de périmètre plus large.

Ainsi, les résultats d'un comité technique de service déconcentré ne peuvent être retenus pour composer un CHSCT spécial propre à deux services au sein de ce service déconcentré, **que s'il est possible au sein de ces résultats d'isoler les votes des deux services pour lesquels un comité technique spécial est mis en place.**

Pour ce faire il pourra être choisi :

➤ soit de rechercher s'il est possible d'organiser le dépouillement dans le bureau de vote central (ou dans les bureaux de vote spéciaux) de façon à identifier les suffrages recueillis dans chacune des entités (par le biais, par exemple, d'urnes spécifiques appelées à recevoir les votes des services appelés à être dotés de CHSCT) ;

➤ soit de créer un bureau de vote spécial chargé de procéder au dépouillement du scrutin au niveau où les CHSCT seront institués.

La répartition des sièges sur la base du 1, 2 et 3 de l'article 42, se fera par la suite, de la même manière, **selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne** (cf annexe n°14).

VII.3. Conditions pour être désigné et remplacement en cours de mandat

Les articles 43 et 44 fixent les conditions à respecter pour être désigné comme représentant au CHSCT.

L'article 45 du décret prévoit les cas dans lesquels un représentant du personnel est définitivement empêché de siéger en cours de mandat et les modalités de son remplacement.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant :

- dès lors qu'il démissionne de son mandat
- ou qu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné (articles 43 et 44) ;
- ou que l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit. Dans ce cas, la cessation de fonctions est effective un mois après la réception de la demande.

Lorsqu'un représentant du personnel suppléant se trouve empêché de siéger, il est remplacé par un représentant désigné par l'organisation syndicale, parmi les agents relevant du périmètre du CHSCT remplissant les conditions des articles 43 et 44 du décret au moment où se fait la désignation.

Dans tous les cas, les remplaçants sont nommés pour la durée du mandat restant à courir.

Fiche VIII. Attributions et fonctionnement des CHSCT

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 16 de la loi n°84-16 du 24 janvier 1984, les CHSCT disposent de larges pouvoirs 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.

VIII.1. Compétences du CHSCT

Les compétences des CHSCT s'exercent dans le cadre du périmètre du comité inscrit dans son arrêté de création (article 49). S'agissant des CHSCT ministériels, ils peuvent exercer une compétence particulière à l'égard des établissements publics.

Il convient de noter que certaines missions réclamant, notamment l'observation, in situ des situations de travail, ne sont pas exercées par **le CHSCT ministériel** (article 50). Celui-ci doit en revanche être consulté sur les matières relevant de la compétence du CHSCT telles que définies au point ci-dessous, et au moins une fois par an sur les orientations stratégiques de la **politique de prévention du ministère**, en émettant un avis, le cas échéant, sur un programme annuel de prévention ministériel.

VIII.1.1. Compétence en raison des matières (articles 47, 51 à 63)

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 à 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 57 du décret sur tous les **projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (article 57)**.

¹ Cf Circulaire n°93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

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, l'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 47 et 58)

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 47);
- les travailleurs placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les travailleurs temporaires, 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

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°99-85.385 . arrêt n°1727).

³ Cass.soc., 10 février 2010, n°08-15.086.

⁴ CA Paris, 14eme ch., sect.A., 26 avril 2006, n°05/1 89702.

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.

temporaire) le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la coactivité dans les services de son champ de compétence (article 47 premier alinéa);

- 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 (article 58)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 59 du décret, le chef de service concerné est tenu de soumettre au CHSCT 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 l'article 3 de la loi n°76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement ¹⁰;
- De même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (article 54) lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité administrative à entendre le chef d'un établissement voisin et il est informé des suites réservées à ses observations.

VIII.2. Missions des CHSCT (articles 51 à 60)

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de pouvoirs en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Il convient de noter que l'exercice de la visite des sites et du droit d'enquête donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation (article 75).

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir **l'analyse des risques professionnels** que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 du décret. Sur ce point, même si une consultation formelle sur ce document n'est pas prévue, le CHSCT doit être **associé à la démarche d'évaluation**¹¹ des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT (cf ci-dessous).

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, 6^e ch., 10 novembre 2009, n°09BX00092, inédit au recu eil 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.

¹¹ Circulaire du 18 mai 2010 B9 n°MTSF1013277C relative au rappel des obligations des administrations d'Etat en matière d'évaluation des risques professionnels point

VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 51)

Conformément à sa mission définie dans la loi du 24 janvier 1984, le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Il a, en ce domaine, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

VIII.2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 52)

L'article 52 donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence. Ce périmètre est défini dans l'arrêté de création de l'instance.

Les visites des sites doivent être organisées **dans le cadre de missions précisément établies par le comité**, par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 52. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Il est préconisé qu'une délibération du CHSCT fixe, annuellement un programme prévisionnel des visites des sites.

Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

A l'issue de la mission, **un rapport établi par la délégation**, doit obligatoirement être soumis au CHSCT.

Les membres du comité doivent veiller à perturber le moins possible le fonctionnement des services qu'ils visitent. Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre concerné.

VIII.2.3. Les enquêtes (article 53)

Le décret ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- En cas d'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 en être évitées ;
- En cas d'accident de service ou de travail 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.

En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Le comité réalise un **rapport d'enquête**. Concernant le rapport d'enquête, vous pourrez utilement vous reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail¹². En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

- la description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident etc...) ;
- l'analyse des causes de l'accident¹³, de la situation de risque grave... ;
- les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données;
- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport doit être communiqué au CHSCT (article 53 troisième alinéa) et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs opérationnels, dont les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les inspecteurs santé et sécurité au travail aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de chaque enquête.

VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 55)

L'article 55 du décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions:

- **En cas de risque grave**, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

Pour la définition du risque grave, il convient de se reporter à la fiche II, paragraphe 2.2.2.

- **En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** prévu à l'article 57 du décret.

Le point VIII.1.1 supra (« compétence en raison des matières ») fournit des précisions sur la qualification juridique d'un projet entrant dans le champ du recours à l'expertise agréée.

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L. 4614-12 du code du travail, renvoient précisément à l'article R. 4614-6 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 du décret. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

L'article 55 du décret précise, par ailleurs, que l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission et que la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

¹² Téléchargeables sur http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_61-2258.pdf

¹³ Se reporter au site de l'INRS qui détaille la méthode d'analyse dite de « l'arbre des causes » : http://www.inrs.fr/hm/face_aux_accidents_analyser_agir.html

IX. Dispositions transitoires concernant la mise en place de CHSCT

Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique entre en vigueur le lendemain du jour de sa publication au Journal officiel.

Toutefois, son article 28, qui réécrit l'ensemble du [titre IV du décret n° 82-453 du 28 mai 1982](#) relatif aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sera applicable aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mis en place à l'issue de l'élection des comités techniques qui aura lieu en 2011.

En effet, l'harmonisation de la durée des mandats des instances de concertation et le renouvellement simultané de leur composition figurent parmi les engagements pris par le Gouvernement dans le cadre des accords de Bercy du 2 juin 2008 sur la rénovation du dialogue social dans la fonction publique.

Comme le précise la circulaire du ministre chargé de la fonction publique du 23 juillet 2010, dans un souci de pragmatisme et de cohérence, un premier temps de convergence des élections professionnelles aura lieu à l'automne 2011 au sein de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière, le premier renouvellement général inter-fonctions publiques s'opérant à l'horizon 2014.

Dans ces conditions, les dispositions du décret relatives à l'architecture et à la composition des CHSCT, développées dans la présente circulaire, s'appliquent immédiatement en vue des élections prévues à l'automne 2011 pour la mise en place des Comités techniques.

Les règles définies par le décret relatives aux attributions et au fonctionnement des CHSCT trouveront à s'appliquer dès lors que les nouveaux CHSCT seront installés.

Par ailleurs, pour les CHS renouvelés ou mis en place sur la base d'élections ayant eu lieu en 2010, et dont le renouvellement est exclu du premier cycle de renouvellement de l'automne 2011 conformément au décret n° 2010-1743 du 30 décembre 2010 relatif à la prorogation et à la réduction de la durée des mandats des membres de certaines instances représentatives du personnel de la fonction publique de l'Etat, s'appliqueront, également à compter **du 1^{er} novembre 2011**, les règles du décret du 28 juin 2011 relatives notamment à la composition en nombre des CHSCT, au fonctionnement des comités et aux attributions (à l'exception de l'article 49 relatif à la répartition des compétences entre les différents niveaux de comités au sein d'un département ministériel).

Ainsi, à partir du 1^{er} novembre 2011, et pour chaque comité renouvelé en 2010, il peut être pris un arrêté modifiant celui ayant institué précédemment le comité. Cette modification, qui n'est pas nécessaire au plan juridique, peut paraître utile pour une meilleure lisibilité des règles applicables à l'instance concernée.

