

Depuis quelques temps nous vous présentons les différentes commissions ou instances départementales qui, bien que pour certaines méconnues par la plupart d'entre nous, peuvent avoir une importance capitale pour notre carrière.

Voici donc la fiche n° 3 :

Le C.H.S.C.T

(Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail)



Le C.H.S.C.T

1 - C'est quoi le C.H.S.C.T.?

- Les C.H.S.C.T. sont des instances consultatives chargées d'examiner les questions de santé et sécurité au travail.
- Il rend trois types d'actes : des avis, des propositions et des recommandations, qui ne s'imposent toutefois pas à l'administration.
- C'est donc un organisme consultatif et non de décision, mais qui doit veiller à l'application de la loi.
- Le C.H.S.C.T. étudie un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions qu'il lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.
- Le C.H.S.C.T. est ainsi le seul organisme paritaire compétent, ayant une vision globale des différents travaux réalisés en matière de prévention des risques professionnels et permettant d'aider efficacement la mise en œuvre d'une réelle politique de prévention.

2 - Quel est son fonctionnement ?

Le C.H.S.C.T. se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel.

Le C.H.S.C.T. 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.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes.

Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du CHSCT.

Le président du C.H.S.C.T., à son initiative ou à la demande des représentants du personnel, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils n'assistent qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été requise.

Le CHSCT procède également à une enquête en cas :

- D'accident de service 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.

- D'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

Un compte-rendu de tous les C.H.S.C.T. est publié sur intranet

3 – Le C.H.S.C.T. au Conseil général et le ressenti de vos représentants syndicaux

La commission est généralement composée de 1 ou 2 représentants de chaque syndicats, des Directeurs de services (DDS-DRI-DRH-DATE...), d'experts et d'un Président : Mr B.Huré ou d'un Vice-président.

Pour vous représenter lors de ces commissions pour la CGT : Madame Douchet Muriel et Monsieur Merenne Christophe.

Lors des séances sont étudiés notamment :

- les accidents de service
- les registres de sécurité
- les conditions de travail de chaque Direction sont discutées. Divers points sont traités, comme par exemple : les risques liés au travail sur écran, les risques incendies, les risques d'agressions, les risques liés au bruit, à la manutention de charge lourdes....

Les mesures de prévention ou de formation de ces risques sont établies lors de ces commissions

- des questions diverses peuvent être posées par les représentants du personnel

Les agents n'accordent pas assez d'importance à cette commission qui décide de leurs conditions de travail, de la prévention des risques sur le lieu de travail ou par leur profession.

Les représentants du personnel sont élus par les agents lors des élections. Il est donc très important de participer au vote.



Tous les agents qui constatent un risque éventuel, de conditions de travail non adaptées ou dangereuses pour eux-mêmes, la collectivité ou les usagers peuvent interpeller les organisations syndicales afin que celles-ci saisissent le C.H.S.C.T.

Il est possible également de saisir l'A.C.M.O. référent et/ou d'utiliser les Registres de Sécurité ou de Droit de Retrait qui sont à disposition de tous les agents dans leur lieu de travail.

Pour rappel :

A.C.M.O. : Agent Chargé de la Mise en Œuvre des règles d'hygiène et de Sécurité.

L' A.C.M.O.a une mission d'information auprès de l'Autorité territoriale et de ses collègues.

En effet, le décret précise que l' A.C.M.O. "assiste et conseille" l'Autorité Territoriale dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité. D'une façon générale, l'A.C.M.O. participe à la recherche de solutions adaptées aux difficultés rencontrées, contribue à l'analyse des causes des accidents de service, participe à la sensibilisation des agents.

Registres de sécurité :

Un registre d'hygiène et de sécurité, facilement accessible au personnel, doit être ouvert dans chaque service quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans les services qui accueillent du public, le registre d'hygiène et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers qui doivent être clairement informés de son existence.

Le responsable du service doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations. S'il estime que les remarques figurant sur le registre d'hygiène et de sécurité sont justifiées, le responsable du service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par le fonctionnaire ou l'agent chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, en discuter et être informé par l'Administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

Voir quelques exemples de ce qui peut être traité en CHSCT [ICI](#)

Droit de retrait :

Le principe du droit de retrait

Le droit de retrait permet à un salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé de cesser le travail. Pour les mêmes raisons, il peut quitter son lieu de travail afin de se mettre en sécurité. Cette décision ne doit cependant pas créer un danger grave et imminent pour les autres salariés.

Le droit de retrait est un droit individuel. Il peut cependant s'exercer collectivement. En revanche, il ne doit pas être utilisé pour faire état de revendications professionnelles.

CGT Conseil Général des Ardennes – Fiche n° 3 : Comité d'Hygiène et de Sécurité – février 2014

Information de l'employeur

Le salarié doit immédiatement avertir son employeur de son recours au droit de retrait. Aucune forme particulière n'est requise et aucune procédure interne ne peut être établie pour formaliser cette information. Cette dernière n'est pas une demande d'autorisation : l'accord de l'employeur n'est pas nécessaire.

Conséquences pour le salarié

Le droit de retrait ne peut pas être la cause de sanction pour le salarié, même si le danger était en fait inexistant. Il suffit que le salarié ait pu croire à l'existence de ce danger. Sous respect de cette condition, aucune retenue sur salaire ne peut être effectuée, Tant que le danger grave et imminent persiste, l'employeur ne peut demander à son salarié de reprendre le travail. Alerté de ce danger, l'employeur risque même de commettre une faute inexcusable si le salarié est victime par la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.