

N°20

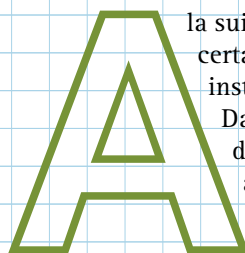
**LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS:
LE CHSCT**

(COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL)

MAI 2015

**ANNEXES (P. XVII) HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL:
LES LOCAUX ET LES EQUIPEMENTS/LA MEDECINE PREVENTIVE**





la suite des élections professionnelles du 4 décembre dernier, un certain nombre d'entre-nous va être amené à siéger dans les instances de représentation et de concertation du personnel. Dans ce cahier, une présentation du CHSCT le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail. Nous avons présenté dans le SV 37 le Comité Technique et dans le prochain nous ferons le point sur les Commissions Administratives Paritaires.

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS:
LE CHSCT

C'est l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 qui institue le droit à la participation reconnu aux fonctionnaires. Ce droit porte sur :

- l'organisation et le fonctionnement des services publics,
- l'élaboration des règles statutaires,
- l'examen des décisions individuelles relatives à la carrière des fonctionnaires,
- la définition et la gestion de l'action sociale, culturelle, sportive et de loisirs.

Le droit des fonctionnaires à la participation s'exerce par l'intermédiaire de délégués siégeant dans des organismes consultatifs de concertation (voir le dernier Guide des Carrières p. 32 et 33), ce sont :

- Le conseil commun de la fonction publique ou CCFP
- Le conseil supérieur de la fonction publique territoriale ou CSFPT
- Les commissions administratives paritaires ou CAP qui siègent en conseil de discipline pour certaines de leurs attributions
- Les comités techniques (CT),
- Les CHSCT : comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail,
- Les conseils de discipline de recours.

Ces organes statutaires de participation de la FPT sont dépourvus de la personnalité morale. Ils comprennent des représentants du personnel, ainsi que des représentants de la collectivité ou de l'établissement. Ils sont consultatifs et n'émettent que des avis.

A noter : les règles présentées ci-dessous sont issues du décret n°85-603 du 10 juin 1985, dans sa version modifiée par le décret n°2012-170 du 3 février 2012. Concernant la date d'entrée en vigueur de cette version, il convient de distinguer :

- les modifications relatives à la composition et au fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (chapitres I, II, III et VI du titre IV), qui sont entrés en vigueur à compter du 4 décembre 2014 (arr. min. 3 juin 2014) ;
- les autres modifications depuis le 6 février 2012.

1. CONDITIONS DE CREATION

Dans les SDIS (services départementaux d'incendie et de secours), 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. 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). Il existe des possibilités de créer des CHSCT communs, par regroupement :

- 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.

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 justifient. 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).

Peuvent par exemple être concernés, parmi les services comportant des risques professionnels (circulaire du 12 octobre 2012) :

- 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). 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).

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

2. LES REGLES DE COMPOSITION

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).

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 :

- 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).

Les effectifs sont comptabilisés en prenant en compte l'ensemble des fonctionnaires et des agents non titulaires. 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).



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).

3. LA DESIGNATION DES MEMBRES

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).

L'autorité territoriale établit (art. 32 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- 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 4 décembre 2014 (art. 32 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

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). 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 .

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).

Un exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales est donné à l'annexe 9 de la circulaire du 12 octobre 2012. 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. 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).

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).

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).

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-).

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).

Le mandat est renouvelable (art. 30 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

4. VACANCE D'UN SIÈGE, INTERRUPTION DU MANDAT

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);
- 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).

Par ailleurs, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (art. 34 décr. n°85-603 du 10 juin 1985; art. 5 décr. n°85-565 du 30 mai 1985) : - lorsqu'il en démissionne - lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être électeur ou pour être éligible au comité technique.

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; art. 6 décr. n°85-565 du 30 mai 1985).

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; art. 5 décr. n°85-565 du 30 mai 1985).

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).

5. COMPETENCES

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).

Principes généraux

Le CHSCT ou, s'il exerce les missions correspondantes, le comité technique, a pour mission :

- 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) :

- 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) ;
- 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 ;

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT



- il participe à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre ;

Concernant les compétences relatives aux conditions de travail, la circulaire du 12 octobre 2012, 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.

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

6. MODALITÉS D'ACTION

A noter : 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 œuvrent à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence (art. 61 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

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) : - 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.

La délégation (art. 40 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- 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).

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) :

- 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).

La circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.2.3), 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).

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) :

- 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). 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).

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).

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).

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) ;
- 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) ;
- 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).

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).

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 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).

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) :

**LES CAHIERS DE
SYNDICALEMENT VÔTRE**

**LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT**



- 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;
- 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).

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

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS:
LE CHSCT

7. FONCTIONNEMENT

PRÉSIDENTE, 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). 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).

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).

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'ACTFI saisit l'inspecteur du travail. (art. 58 du décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

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. 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).

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) ;
- 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) ;
- 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) ;
- 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) ;
- 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) ;
- 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).

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).

1^{er} 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).

2^e 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) :

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

Chaque collège 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).

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). Cette communication peut avoir lieu (circulaire du 12 octobre 2012) :

- 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).

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

**LES CAHIERS DE
SYNDICALEMENT VÔTRE**

**LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT**

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).

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) :

- 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.

8. LE SERVICE DE MÉDECINE PRÉVENTIVE

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics doivent obligatoirement disposer d'un service de médecine pré-ventive. Ils peuvent créer leur propre service, adhérer à un service commun ou faire appel à un service extérieur.

Le médecin de prévention a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail ; pour cela, il surveille leur état de santé, les conditions d'hygiène du travail et les risques de contagion.

9. LES AGENTS CHARGÉS DE LA MISE EN ŒUVRE DES RÈGLES D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

L'autorité territoriale désigne, dans les services des collectivités et établissements employant au moins 50 agents, les agents chargés d'assurer sous sa responsabilité la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (art. 108-3 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Ces agents peuvent être mis à disposition, pour tout ou partie de leur temps, par la commune, l'établissement public intercommunal dont dépend la commune, ou par le centre de gestion. Ils exercent alors leur mission sous la responsabilité de l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont mis à disposition

L'autorité territoriale désigne :

- des « assistants de prévention », qui constituent le niveau de proximité ;
- le cas échéant, des « conseillers de prévention » chargés d'assurer une mission de coordination, lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Les assistants et les conseillers de prévention remplacent les anciens « ACOMO ». L'autorité territoriale leur adresse une lettre de cadrage, qui définit les moyens mis à leur disposition ; une copie de cette lettre est adressée au CHSCT, ou au comité technique lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT (art. 4 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Ces agents doivent suivre une formation préalable à leur prise de fonction, ainsi qu'une formation continue, dans le cadre de la formation de perfectionnement. Cette formation est organisée selon les modalités prévues par un arrêté du 29 janvier 2015.

La formation préalable à la prise de fonction a une durée minimale de :

- cinq jours pour les assistants de prévention,
- sept jours pour les conseillers de prévention.

Elle porte notamment sur :

- l'acquisition des bases et repères nécessaires au premier exercice de la fonction et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels (assistants de prévention) ;
- une bonne compréhension du rôle et des missions et la capacité d'intervenir dans le cadre d'une démarche de prévention des risques professionnels (conseillers de prévention).

La formation continue dure deux jours l'année qui suit leur prise de fonctions et au minimum en module de formation les années suivantes (art. 4 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Les assistants et les conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller l'autorité territoriale dans l'évaluation des risques et la mise en place d'une politique de prévention, ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail, en vue (art. 4-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- de prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- d'améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- de faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières et à la bonne tenue du registre de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

Dans ce cadre, ils proposent des mesures pratiques pour améliorer la prévention des risques, et participent à la sensibilisation, à l'information et à la formation des personnels (art. 4-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Ils sont chargés de tenir le registre de santé et de sécurité au travail (art. 3-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Le conseiller de prévention ou, à défaut, l'un des assistants de prévention est associé aux travaux du CHSCT, ou du comité technique lorsque celui-ci assure les fonctions du CHSCT. Il assiste de plein droit, avec voix consultative, aux réunions de ce comité, 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).

**LES CAHIERS DE
SYNDICALEMENT VÔTRE**

**LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT**

10. LES AGENTS CHARGÉS D'UNE FONCTION D'INSPECTION («ACFI») DANS LE DOMAINE DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ

L'autorité territoriale désigne également le ou les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection («ACFI») dans le domaine de la santé et de la sécurité. Ces agents ne peuvent être ceux qui assurent déjà la fonction d'assistant ou de conseiller de prévention). Ils peuvent être mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement par le centre de gestion, dans le cadre d'une convention. La désignation a lieu après avis du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les missions du CHSCT (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985; art. 25 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Les ACFI suivent une formation en matière d'hygiène et de sécurité avant leur prise de fonction, dans le cadre de la formation de perfectionnement (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985; art. 1^{er}, 2^e loi n°84-594 du 12 juil. 1984).

Les modalités de cette formation sont fixées par arrêté du 29 janvier 2015; sa durée est de seize jours. Elle a notamment pour but d'acquérir les connaissances et savoir-faire nécessaires pour exercer les missions, et de faciliter le transfert des acquis de formation en situation professionnelle.

L'autorité territoriale élabore une lettre de mission, qui est transmise pour information au CHSCT, ou au comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT. Si l'ACFI est mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention, et transmise pour information au CHSCT ou au comité technique de la collectivité ou de l'établissement dans lequel l'agent est amené à exercer ses fonctions (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Les ACFI :

- contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité ;
- proposent à l'autorité territoriale toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels ;
- ont librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter, et se font présenter les registres et documents obligatoires ;



- proposent à l'autorité territoriale, en cas d'urgence, les mesures immédiates qu'ils estiment nécessaires ;
- sont informés par l'autorité territoriale des suites données à leurs propositions.

Le comité est informé de toutes les visites et observations faites par les ACFI (art. 43 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Les ACFI reçoivent communication, pour avis, de tous les documents liés à la mission des CHSCT, 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).

Ils peuvent assister, avec voix consultative, aux réunions du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les fonctions du CHSCT, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle ils sont placés est évoquée (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

A noter : l'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander le concours d'agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires (art. 5 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

11. LES SECOURISTES

Dans chaque service où sont exécutés des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (art. 13 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

12. LA FORMATION A L'HYGIENE ET A LA SECURITE

Une formation pratique non statutaire, qui rentre dans le cadre de la « formation de perfectionnement » est prévue en matière d'hygiène et de sécurité :

- pour l'ensemble des agents ,
- pour les représentants du personnel au CHSCT ou au comité technique.

Cette formation a lieu durant les heures de service, et est considérée comme temps de service (art. 9 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

A noter : les assistants et conseillers de prévention ainsi que les ACFI doivent également suivre une formation (voir page précédente).

FORMATION DESTINÉE AUX AGENTS

Une formation pratique à l'hygiène et à la sécurité doit être organisée (art. 6 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- à l'occasion de l'entrée en fonction des agents ;
- en cas de nouveau risque lié à un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou à une transformation des locaux ;
- en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave, ayant causé un décès ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé un danger grave ;
- en cas 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.

Une formation peut également être organisée, à la demande du service de médecine préventive, au profit des agents qui reprennent après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle (art. 6 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'apprendre à l'agent les précautions à prendre pour assurer sa sécurité, celle de ses collègues et, le cas échéant, celle des usagers du service. Dispensée en principe sur le lieu de travail, elle porte en particulier (art. 7 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- sur les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours ;
- sur les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours ;
- sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.

FORMATION SUR LES CONDITIONS DE CIRCULATION

Dispensée sur le lieu de travail, elle a pour objet d'enseigner aux travailleurs, à partir des risques auxquels ils sont exposés (art. R. 4141-11 code du travail) :

- les règles de circulation des véhicules et engins sur les lieux de travail ;
- les chemins d'accès aux lieux de travail et aux locaux sociaux ;
- les issues et dégagements de secours et les consignes d'évacuation en cas de sinistre.

FORMATION SUR LES CONDITIONS D'EXÉCUTION DU TRAVAIL

Elle a pour objet d'enseigner aux travailleurs, en fonction des risques auxquels ils sont exposés (art. R. 4141-13 code du travail) :

- les comportements et les gestes les plus sûrs ;
- les modes opératoires retenus ;
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours.

Par ailleurs, le travailleur peut bénéficier, s'il y a lieu, d'une formation en cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches suivantes (art. R. 4141-15 code du travail) :

- utilisation de machines, portatives ou non ;
- manipulation ou utilisation de produits chimiques ;
- opérations de manutention ;
- travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ;
- conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
- travaux mettant en contact avec des animaux dangereux ;
- opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ;
- utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

FORMATION SUR LES DISPOSITIONS À PRENDRE EN CAS D'ACCIDENT OU DE SINISTRE

Elle a pour objet d'enseigner la conduite à tenir lorsqu'une personne est victime d'un accident ou d'une intoxication sur les lieux de travail (art. R. 4141-17 code du travail).

Elle doit être dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi (art. R. 4141-20 code du travail).

FORMATION DESTINÉE AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU CHSCT ET AU COMITÉ TECHNIQUE

Les représentants du personnel au CHSCT et au comité technique reçoivent une formation d'au moins cinq jours, au cours du premier semestre de leur mandat. La formation est renouvelée à chaque mandat (art. 8 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). Cette formation peut être dispensée (art. 8 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) : - par un organisme figurant sur la liste des organismes agréés par le préfet de région - par l'un des centres et instituts mentionnés par un arrêté ministériel du 9 février 1998 - par le CNFPT, selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007

La formation doit permettre aux représentants du personnel (art. 8 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- de développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- d'être initiés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT



13. LE DROIT DE RETRAIT

Le principe est le suivant : si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en informe immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer de cette situation de travail ; on parle du « droit de retrait » (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si l'autorité territoriale estime que le retrait a été exercé à tort par l'agent, la décision portant refus de l'exercice du droit de retrait doit être motivée au sens des dispositions de la loi du 11 juillet 1979, mais n'a pas à être précédée de la consultation du CHSCT (CE 18 juin 2014 n°369531).

La circulaire du 12 octobre 2012 est venue apporter les précisions suivantes :

- la notion de « danger grave » : le droit de retrait ne peut pas être exercé pour un « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature : l'agent ne peut pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux. Le danger grave doit être distingué du risque habituel du poste de travail ou des conditions normales d'exercice, même si l'activité peut être pénible ou dangereuse ;
- la notion de « danger imminent » n'exclut pas celle de « risque à effet différé » (danger proche susceptible de provoquer des conséquences à effet différé) ;
- le danger ne doit pas nécessairement être extérieur à la personne de l'agent exemple : gardien ayant exercé son droit de retrait parce que son état de santé ne lui permettait pas le contact avec les animaux ou les produits chimiques) ;
- le droit de retrait est un droit individuel.

Le signalement du danger peut être effectué verbalement ; il serait illégal de prévoir dans le règlement intérieur que le signalement doit obligatoirement être fait par écrit.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents ayant, dans ces conditions, exercé leur droit de retrait (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Pour sa part, l'autorité territoriale doit, en cas de danger grave et imminent, prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux agents d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Elle ne peut pas demander à l'agent ayant usé de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Toutefois, l'obligation pour l'agent de reprendre son service n'est pas subordonnée à ce qu'il soit informé des mesures prises pour faire cesser le danger, ni à ce qu'il soit invité à reprendre son travail (CE 2 juin 2010 n°320935).

Par ailleurs, le droit de retrait n'est pas compatible avec certaines missions de sécurité des biens et des personnes dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). Ces missions, définies par l'arrêté interministériel du 15 mars 2001 sont les suivantes :

- pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers, les missions opérationnelles prévues à l'article L. 1424-2 du code général des collectivités territoriales ;
- pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et pour les agents du cadre d'emplois des gardes-champêtres, les missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

L'exercice du droit de retrait ne doit pas créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (art. 5-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si un membre du CHSCT ou du comité technique, lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT, constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui a exercé son droit de retrait, il en avise immédiatement l'autorité territoriale, et il consigne cet avis dans un registre (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il s'agit d'un « registre spécial coté et ouvert au timbre » du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT (c'est-à-dire que les pages du registre doivent être numérotées, et que le cachet du comité doit figurer sur le registre). Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, le registre est tenu à la disposition des membres du comité, et de tout agent qui est intervenu dans le cadre du signalement d'un danger grave et imminent (art. 5-3 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Un exemple de registre spécial figure à l'annexe 5 de la circulaire du 12 octobre 2012.

Tout avis figurant sur le registre doit (art. 5-3 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- être daté et signé ;
- indiquer les postes de travail concernés, la nature et la cause du danger, le nom de la ou des personnes exposées.

De plus, les mesures prises par l'autorité territoriale doivent être consignées au registre.

Lorsqu'un membre du comité signale un danger grave et imminent, l'autorité territoriale procède en sa compagnie à une enquête immédiate, prend les mesures nécessaires et informe le comité des décisions prises (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la façon d'y mettre fin, le CHSCT, ou le comité technique s'il exerce les fonctions du CHSCT, est réuni en urgence dans les 24 heures. L'inspecteur du travail, informé de cette réunion, peut y assister (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Si le désaccord persiste, après l'intervention du ou des ACFI, il peut être fait appel (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- à l'intervention de l'inspection du travail, à la demande de l'autorité territoriale ou de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité ;
- à l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé et du corps des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'œuvre, ou du service de la sécurité civile, dans les mêmes conditions.

Cette intervention doit donner lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au CHSCT (ou au comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT), ainsi qu'à l'ACFI. Ce rapport doit indiquer les éventuels manquements en matière d'hygiène et de sécurité, ainsi que les éventuelles mesures proposées pour remédier à la situation (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). L'autorité territoriale adresse dans un délai de 15 jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête,
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité réuni en urgence,
- les mesures prises au vu du rapport,
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en œuvre.

Une copie de cette réponse est communiquée dans le même délai au CHSCT ou au comité si celui-ci exerce les missions du CHSCT, ainsi qu'à l'ACFI (art. 5-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

EXEMPLES DE SITUATIONS AYANT DONNÉ LIEU À L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT

La circulaire du 12 octobre 2012 expose, à partir de la jurisprudence sociale, les cas suivants :

1) CAS DANS LESQUELS L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT A ÉTÉ JUGÉ LÉGITIME :

- chauffeur refusant de conduire un camion ayant fait l'objet d'une interdiction de circuler ;
- conducteur ayant refusé de conduire un véhicule à la suspension dure alors que le médecin du travail l'avait seulement déclaré apte à la conduite d'un véhicule à suspension souple ;
- peintre-ravaleur ayant contesté la solidité de l'échafaudage sur lequel il travaillait.

2) CAS DANS LESQUELS L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT N'A PAS ÉTÉ JUGÉ LÉGITIME :

- salariée ayant quitté son bureau en raison de l'existence de courants d'air ; ➔

**LES CAHIERS DE
SYNDICALEMENT VÔTRE**

**LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT**

- maçons ayant refusé d'effectuer la pose d'un plancher sur un bâtiment en construction au motif qu'il pleuvait et qu'il y avait du vent ;
- conducteurs d'autobus s'étant retirés de l'ensemble des lignes du réseau alors que la sécurité n'était compromise que dans un seul quartier de la ville.

14. LES DOCUMENTS DE SECURITE

LE REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service, et tenu par les anciens ACMO ; il contient les observations et suggestions des agents quant à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ; ce registre est mis à la disposition (art. 3-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers,
- des ACFI,
- du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT.

LE DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES

L'employeur doit élaborer un « document unique d'évaluation des risques » pour la santé et la sécurité des travailleurs ; celui-ci comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail, y compris ceux liés aux ambiances thermiques (art. R. 4121-1 code du travail).

Le document unique doit être mis à jour (art. R. 4121-2 code du travail) :

- au moins chaque année ;
- à l'occasion de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- en cas d'information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

Il est utilisé pour l'établissement par le CHSCT du rapport écrit annuel et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail (art. R. 4121-3 code du travail).

Le document unique d'évaluation des risques doit être tenu à la disposition, notamment (art. R. 4121-4 code du travail) :

- des agents, selon des modalités d'accès qui doivent être affichées dans les lieux de travail ;
- des membres du CHSCT, ou du comité technique en l'absence de CHSCT - du médecin de prévention.

LA FICHE DE PRÉVENTION DES EXPOSITIONS

L'employeur doit établir une « fiche de prévention des expositions » pour chaque agent exposé, au-delà de certains seuils, après application des mesures de protection individuelles et collectives, à certains facteurs de risques professionnels liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de nuire à sa santé.

Cette fiche doit mentionner (art. L. 4121-3-1 qui devient L. 4161-1 à compter du 1^{er} janvier 2015) :

- les conditions de pénibilité auxquelles l'agent est exposé,
- la période au cours de laquelle cette exposition est survenue,
- les mesures de prévention mises en œuvre pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques durant cette période.

Cette fiche individuelle est transmise au médecin de prévention ; elle complète le dossier médical en santé au travail.

Elle est transmise à l'agent au terme de chaque année civile et, au plus tard, au 31 janvier de l'année suivante (art. D. 4161-1 code du travail). Une copie est également remise (art. L. 4121-3-1 qui devient L. 4161-1 à compter du 1^{er} janvier 2015; art. D. 4161-4 code du travail) :

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

- en cas d'arrêt de travail d'au moins 30 jours consécutif à un accident de travail ou à une maladie professionnelle;
- en cas d'arrêt de travail d'au moins trois mois.

LA CONSIGNE DE SÉCURITÉ INCENDIE

Dans les bâtiments dans lesquels un système d'alarme sonore est obligatoire, une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente (art. R. 4227-37 code du travail) :

- dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes, ainsi que dans chaque local où sont entreposées ou manipulées des matières dangereuses ;
- dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas.

La consigne de sécurité incendie doit indiquer (art. R. 4227-38 code du travail) :

- le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords;
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action;
- pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public;
- les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents;
- les moyens d'alerte;
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie;
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents;
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en œuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

Elle doit être communiquée à l'inspection du travail (art. R. 4227-40 code du travail).

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS:
LE CHSCT

ANNEXES

HYGIENE, SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL : LES LOCAUX ET LES EQUIPEMENTS/LA MEDECINE PREVENTIVE

En complément de ce Cahier Central sur le CHSCT, il est apparu nécessaire de revenir sur quelques règles d'hygiène et de sécurité concernant les locaux, les équipements et faire un focus sur la question de la médecine préventive. Ce sont des éléments « bons à savoir » que l'on soit élu-e CHSCT ou non.

L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous son autorité (art. 2-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Dans ce cadre, les obligations suivantes doivent être respectées (art. 2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- les locaux et installations de service doivent être aménagés, les équipements doivent être réalisés et maintenus de manière à garantir la sécurité des agents et des usagers ;
- les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de sécurité nécessaires à la santé des personnes.

Les modalités d'application de ces obligations sont fixées par des dispositions du code du travail, rendues applicables aux collectivités territoriales et à leurs établissements publics par le renvoi figurant à l'article 108-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.



AERATION, ASSAINISSEMENT, TABAC

AÉRATION ET ASSAINISSEMENT

L'air doit être renouvelé dans les locaux fermés où les travailleurs sont appelés à séjourner, afin (art. R. 4222-1 code du travail) :

- de maintenir un état de pureté de l'atmosphère propre à préserver la santé des travailleurs ;
- d'éviter les élévations exagérées de température, les odeurs désagréables et les condensations.

L'employeur doit indiquer les dispositions prises pour la ventilation dans une consigne d'utilisation, qui est soumise à l'avis du médecin de prévention et du CHSCT (art. R. 4222-21 code du travail).

Dans les locaux à pollution spécifique (émission de substances dangereuses ou gênantes, locaux pouvant contenir des sources de micro-organismes pathogènes, locaux sanitaires), les concentrations moyennes en poussières de l'atmosphère inhalée par un travailleur ne doivent pas dépasser un certain seuil. Pour cela, des dispositifs de suppression de la pollution ou, à défaut, de captage ou de ventilation doivent être mis en place, afin de respecter des valeurs limites d'exposition (art. R. 4222-10 et R. 4222-12 code du travail).

Dans les autres types de locaux, l'aération doit être assurée (art. R. 4222-4 et suivants du code du travail) :

- soit par ventilation mécanique, obligatoire en-dessous d'un certain volume par occupant des locaux, et en respectant, en fonction de l'usage des locaux, un volume minimal d'air neuf à introduire ;
- soit par ventilation naturelle permanente avec des ouvrants donnant directement sur l'extérieur, dont les dispositifs de commande sont accessibles aux occupants. Les locaux réservés à la circulation et les locaux qui ne sont occupés qu'épisodiquement peuvent être ventilés par l'intermédiaire du dispositif prévu pour les locaux adjacents sur lesquels ils ouvrent (art. R. 4222-7 code du travail).

TABAC

L'article R. 3511-1 du code de la santé publique pose une interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, et notamment les lieux de travail.

Une signalisation apparente doit rappeler le principe de cette interdiction (art. R. 3511-6 code de la santé publique).

Un emplacement dans lequel l'interdiction de fumer ne s'appliquera pas peut cependant être mis à la disposition des fumeurs, dans le respect des normes fixées par l'article R. 3511-3 du code de la santé publique.

Le projet de mettre en place un tel emplacement doit être soumis à la consultation du CHSCT ou, à défaut, du comité technique ; après la mise en place, cette consultation doit être renouvelée tous les deux ans (art. R. 3511-5 code de la santé publique).

Le non respect des obligations de lutte contre le tabagisme est passible d'amendes, aussi bien pour l'agent que pour l'employeur (art. R. 3512-1 et R. 3512-2 code de la santé publique).

En outre, le fait pour l'administration de ne pas assurer la bonne exécution des dispositions visant à assurer la sécurité et à protéger la santé physique et morale des agents constitue de sa part une faute de service.

Par conséquent, un agent qui fait valoir que son tabagisme passif sur son lieu de travail serait à l'origine de ses problèmes de santé, mais dont l'affection ne peut pas être prise en charge au titre de la réparation des maladies professionnelles, peut néanmoins rechercher la responsabilité de sa collectivité sur la base de la méconnaissance par celle-ci de ses obligations, et demander une indemnité réparatrice (CE 30 déc. 2011 n°330959).

Deux circulaires ministérielles précisent les modalités d'application de la réglementation : l'une du 29 novembre 2006, et l'autre du 9 janvier 2007 qui concerne plus spécifiquement les collectivités territoriales.

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT



ECLAIRAGE, AMBIANCE THERMIQUE

Un niveau d'éclairage minimal doit être assuré dans les locaux de travail et leurs dépendances, dans les espaces extérieurs où sont accomplis des travaux permanents, ainsi que dans les zones et voies de circulation extérieures empruntées de façon habituelle pendant les heures de travail (art. R. 4223-1 et R. 4223-4 code du travail).

En outre, les postes de travail situés en intérieur doivent être protégés du rayonnement solaire gênant, et les travailleurs doivent être protégés contre l'éblouissement et la fatigue visuelle (art. R. 4223-7 et R. 4223-8 code du travail).

Des règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage doivent être fixées par l'employeur ; elles sont consignées dans un document remis aux membres du CHSCT (art. R. 4223-11 code du travail).

Les locaux fermés affectés au travail doivent être chauffés pendant la saison froide, afin de maintenir une température convenable et d'éviter toute émanation nocive (art. R. 4223-13 code du travail).

L'employeur prend, après avis du médecin de prévention et du CHSCT, toutes dispositions nécessaires pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries (art. R. 4223-15 code du travail).

SECURITE SUR LE LIEU DE TRAVAIL

MATÉRIEL DE PREMIER SECOURS ET SECOURISME

Les lieux de travail sont équipés d'un matériel de premier secours adapté à la nature des risques et facilement accessible (art. R. 4224-14 code du travail).

Un membre du personnel reçoit la formation de secouriste nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence (art. R. 4224-15 code du travail) :

- dans chaque atelier où sont accomplis des travaux dangereux ;
- dans chaque chantier employant au moins 20 travailleurs pendant plus de 15 jours où sont réalisés des travaux dangereux.

En l'absence d'infirmiers, l'employeur prend, après avis du médecin de prévention, les mesures nécessaires pour assurer les premiers secours aux accidentés et aux malades, en liaison notamment avec les services de secours d'urgence extérieurs. Ces mesures sont consignées dans un document tenu à la disposition de l'inspecteur du travail (art. R. 4224-16 code du travail).

MAINTENANCE, ENTRETIEN ET VÉRIFICATIONS

Les installations et dispositifs techniques et de sécurité sont entretenus et vérifiés, selon une périodicité consignée dans un dossier qui est, le cas échéant, annexé au dossier de maintenance des lieux de travail fourni par le maître d'ouvrage (art. R. 4224-17 code du travail).

Concernant les ascenseurs, l'employeur doit se conformer (art. R. 4224-17-1 code du travail) :

- aux règles d'entretien et de contrôle technique prévues aux articles R. 125-2 à R. 125-2-6 du code de la construction et de l'habitation ;
- aux règles de mise en sécurité prévues aux articles R. 125-1-1 à R. 125-1-4 du code de la construction et de l'habitation.

En cas de défaut de fonctionnement d'un ascenseur susceptible d'affecter la sécurité des personnes, l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour en interdire l'utilisation (art. R. 4224-17-2 code du travail).

Les locaux de travail et leurs annexes doivent être régulièrement entretenus et nettoyés ; ils ne doivent pas être encombrés. Le médecin de prévention et le CHSCT émettent un avis sur les mesures à prendre (art. R. 4224-18 code du travail).

SIGNALISATION ET MATÉRIALISATION

Lorsque la nature du travail rend inévitables des zones de danger avec, notamment, risques de chute de personnes ou de chutes d'objets, ces zones doivent

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

être signalées de manière visible. Elles doivent également être matérialisées par des dispositifs destinés à éviter que les travailleurs non autorisés y pénètrent (art. R. 4224-20 code du travail).

Un marquage doit être apposé, à hauteur de vue, sur les portes transparentes (art. R. 4224-22 code du travail).

Le matériel de premier secours doit faire l'objet d'une signalisation par panneaux (art. R. 4224-23 code du travail).

EQUIPEMENTS DE TRAVAIL

L'autorité territoriale est chargée de veiller à la sécurité et à la protection des agents placés sous son autorité (art. 2-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Les équipements de travail (casques, gants, masques, lunettes de protection, chaussures de sécurité...) et les tenues vestimentaires imposés par l'employeur doivent tenir compte de la nature des activités et du type de risques encourus pour la santé et la sécurité des agents (art. L. 4121-3 du code du travail). Il convient de rappeler que les mesures ainsi prises ne doivent entraîner aucune charge financière pour les agents (art. L. 4122-2 du code du travail) ; les frais incombent à l'employeur. Le Conseil d'Etat est d'ailleurs venu préciser qu'en matière d'entretien et de nettoyage de vêtements de travail imposés par l'employeur, sont concernés les frais qui excèdent les charges qui résulteraient de l'entretien et du nettoyage des vêtements ordinairement portés par l'agent, soit que le port du vêtement de travail soit imposé en plus de ces derniers, soit que son entretien occasionne des frais particuliers (CE 18 juin 2014 n°368867).

AMENAGEMENT DES POSTES DE TRAVAIL

MISE À DISPOSITION DE BOISSONS

L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson (art. R. 4225-2 code du travail).

En cas de conditions particulières de travail nécessitant une désaltération fréquente, l'employeur doit également mettre gratuitement à la disposition des travailleurs au moins une boisson non alcoolisée. La liste des postes concernés est établie par l'employeur, après avis du médecin de prévention et du CHSCT. Le choix de la boisson tient compte des souhaits des travailleurs et de l'avis du médecin de prévention (art. R. 4225-3 code du travail).

Les postes de distribution de boissons doivent être installés à proximité des postes de travail et dans un endroit remplissant toutes les conditions d'hygiène (art. R. 4225-4 code du travail).

MISE À DISPOSITION DE SIÈGES

Chaque travailleur doit disposer, à son poste de travail ou à proximité, d'un siège approprié (art. R. 4225-5 code du travail).

TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Le poste de travail, les locaux sanitaires et les locaux de restauration que les travailleurs handicapés sont susceptibles d'utiliser doivent être aménagés afin qu'ils puissent y accéder facilement. Si leur handicap l'exige, leur poste de travail et les signaux de sécurité qui le concernent doivent être aménagés (art. R. 4225-6 code du travail).

Des installations sanitaires appropriées doivent être mises à la disposition des travailleurs handicapés (art. R. 4225-7 code du travail).

Le système d'alarme sonore de lutte contre l'incendie est au besoin complété par un système adapté au handicap des travailleurs concernés, afin qu'ils puissent être alertés en tous lieux et en toutes circonstances (art. R. 4225-8 code du travail).

INSTALLATIONS ELECTRIQUES

L'employeur maintient les installations électriques permanentes en conformité avec la réglementation applicable à la date de leur mise en service. Toutefois, une spécification technique nouvelle résultant de l'évolution technique peut être rendue applicable aux installations existantes par arrêté ministériel, si elle permet de prévenir des atteintes graves à la santé et à la sécurité (art. R. 4226-5 code du travail).

Les locaux ou emplacements réservés à la production, la conversion ou la distribution d'électricité sont signalés de manière visible et sont matérialisés par des dispositifs destinés à en empêcher l'accès aux personnes non autorisées. Les portes d'accès doivent être fermées et équipées d'un système de fermeture pouvant s'ouvrir facilement de l'intérieur (art. R. 4226-9 code du travail).

L'employeur doit faire procéder, par un organisme accrédité, à la vérification initiale des installations électriques lors de leur mise en service et après une modification de structure (art. R. 4226-14 et R. 4226-15 code du travail).

De plus, des vérifications périodiques des installations électriques doivent être effectuées, soit par un organisme accrédité, soit par une personne qualifiée appartenant à la collectivité ou à l'établissement et remplissant les critères de compétence fixés par arrêté ministériel (art. R. 4226-16 et R. 4226-17 code du travail).

Les résultats des vérifications ainsi que la justification des travaux et modifications effectués sont consignés sur un registre, auquel sont annexés les rapports d'organismes accrédités (art. R. 4226-19 code du travail).

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS:
LE CHSCT

RISQUES D'INCENDIES

DÉGAGEMENTS

Les bâtiments doivent comporter des dégagements répartis de manière à permettre une évacuation rapide de tous les occupants, et à éviter tout cul-de-sac. Ils doivent toujours rester libres ; aucun objet, marchandise ou matériel ne doit faire obstacle à la circulation (art. R. 4227-4 code du travail).

Le nombre et la largeur des dégagements doivent atteindre des valeurs minimales fixées, en fonction de l'effectif, par l'article R. 4227-5 du code du travail. Les largeurs minimales sont augmentées de moitié pour les escaliers desservant les sous-sols (art. R. 4227-12 code du travail).

Les portes doivent répondre à certaines caractéristiques (art. R. 4227-6 code du travail) :

- si elles sont susceptibles d'être utilisées pour l'évacuation de plus de 50 personnes, elles doivent s'ouvrir dans le sens de la sortie ;
- si elles font partie des dégagements réglementaires, elles doivent s'ouvrir par une manœuvre simple ;
- toute porte verrouillée doit être manœuvrable de l'intérieur, par une manœuvre simple et sans clé.

Les portes coulissantes, à tambour ou s'ouvrant vers le haut ne peuvent pas constituer des portes de secours ; elles ne constituent pas des dégagements réglementaires, sauf exception (art. R. 4227-7 code du travail).

Les escaliers doivent se prolonger jusqu'au niveau d'évacuation sur l'extérieur ; les parois et les marches doivent respecter des normes de revêtement. Ils doivent être munis de rampe ou de main-courante, de chaque côté s'ils dépassent une largeur de 1,5 mètre (art. R. 4227-9 et R. 4729-10 code du travail).

Les escaliers desservant les étages doivent être dissociés, au niveau de l'évacuation sur l'extérieur, de ceux qui desservent les sous-sols (art. R. 4227-11 code du travail).

Une signalisation indique le chemin vers la sortie la plus proche, ainsi que le chemin vers l'espace d'attente sécurisé ou l'espace équivalent le plus proche. Une autre signalisation identifie ces espaces. Les dégagements qui ne servent pas habituellement de passage sont signalés par la mention « sortie de secours » (art. R. 4227-13 code du travail).

Un éclairage de sécurité doit permettre d'assurer l'évacuation en cas d'interruption accidentelle de l'éclairage normal (art. R. 4227-14 code du travail).



MOYENS DE PRÉVENTION ET DE LUTTE CONTRE L'INCENDIE

L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour que tout début d'incendie puisse être combattu (art. R. 4227-28 code du travail).

Des extincteurs maintenus en bon état de fonctionnement doivent être mis en place, en nombre suffisant (art. R. 4227-29 code du travail) :

- au moins un extincteur portatif à eau pulvérisée d'une capacité minimale de six litres pour 200 mètres carrés de plancher ;
- au moins un extincteur par niveau. En cas de risques d'incendie particuliers, notamment des risques électriques, les locaux doivent être équipés d'extincteurs appropriés.

Lorsque cela s'avère nécessaire :

- les locaux sont équipés de robinets d'incendie armés, de colonnes sèches, de colonnes humides, d'installations fixes d'extinction automatique d'incendie ou d'installations de détection automatique d'incendie (art. R. 4227-30 code du travail) ;
- de la terre meuble ou du sable est conservé à proximité des emplacements de travail, avec un moyen de projection (art. R. 4227-32 code du travail).

Les installations d'extinction doivent faire l'objet d'une signalisation durable aux endroits appropriés (art. R. 4227-33 code du travail).

SYSTÈMES D'ALARME

Un système d'alarme sonore est obligatoire dès lors (art. R. 4227-34 code du travail) :

- que plus de 50 personnes peuvent habituellement être occupées ou réunies dans le bâtiment ;
- ou que certaines matières inflammables sont manipulées et mises en oeuvre dans le bâtiment, quelle que soit l'importance de celui-ci.

S'il existe plusieurs bâtiments isolés entre eux, l'alarme sonore générale est donnée par bâtiment (art. R. 4227-35 code du travail). Le signal d'alarme ne doit pas pouvoir être confondu avec une autre signalisation utilisée. Il doit être audible de tout point du bâtiment pendant le temps nécessaire à l'évacuation, avec une autonomie minimale de cinq minutes (art. R. 4227-36 code du travail).

CONSIGNE DE SÉCURITÉ INCENDIE, ESSAIS ET EXERCICES

Dans les bâtiments dans lesquels un système d'alarme sonore est obligatoire, une consigne de sécurité incendie doit être établie et affichée de manière très apparente (art. R. 4227-37 code du travail) : - dans chaque local dont l'effectif est supérieur à cinq personnes, ainsi que dans chaque local où sont entreposées ou manipulées des matières dangereuses - dans chaque local ou dans chaque dégagement desservant un groupe de locaux dans les autres cas

Dans les autres bâtiments, des instructions sont établies, permettant d'assurer l'évacuation des personnes présentes dans les locaux (art. R. 4227-37 code du travail).

La consigne de sécurité incendie doit indiquer (art. R. 4227-38 code du travail) :

- le matériel d'extinction et de secours qui se trouve dans le local ou à ses abords ;
- les personnes chargées de mettre ce matériel en action ;
- pour chaque local, les personnes chargées de diriger l'évacuation des travailleurs et éventuellement du public ;
- les mesures spécifiques liées à la présence de personnes handicapées, et notamment le nombre et la localisation des espaces d'attentes sécurisés ou des espaces équivalents ;
- les moyens d'alerte ;
- les personnes chargées d'aviser les sapeurs-pompiers dès le début d'un incendie ;
- l'adresse et le numéro d'appel téléphonique du service de secours de premier appel, en caractères apparents ;
- le devoir, pour toute personne apercevant un début d'incendie, de donner l'alarme et de mettre en oeuvre les moyens de premier secours, sans attendre l'arrivée des travailleurs spécialement désignés.

La consigne de sécurité doit être communiquée à l'inspection du travail (art. R. 4227-40 code du travail).

Elle prévoit des essais et visites périodiques du matériel, ainsi que des exercices

au cours desquels les travailleurs apprennent (art. R. 4227-39 code du travail) :

- à reconnaître le signal sonore d'alarme générale;
- à localiser et à utiliser les espaces d'attente sécurisés ou les espaces équivalents;
- à se servir des moyens de premier secours - à exécuter les diverses manœuvres nécessaires.

Ces exercices et essais périodiques ont lieu au moins tous les six mois (art. R. 4227-39 code du travail).

INSTALLATIONS SANITAIRES, RESTAURATION ET HEBERGEMENT

INSTALLATIONS SANITAIRES

L'employeur doit permettre aux travailleurs d'assurer leur propreté individuelle, en mettant à leur disposition notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches (art. R. 4228-1 code du travail).

Les vestiaires collectifs et les lavabos doivent être isolés des locaux de travail et de stockage et placés à proximité du passage des travailleurs. Ils doivent être tenus en état constant de propreté, aérés et convenablement chauffés (art. R. 4228-2, R. 4228-3 et R. 4228-4 code du travail).

Des installations séparées doivent être prévues pour les personnels masculins et féminins (art. R. 4228-5 code du travail).

Les vestiaires collectifs doivent être pourvus de sièges en nombre suffisant de sièges et d'armoires individuelles ininflammables munies d'une serrure ou d'un cadenas (art. R. 4228-6 code du travail).

Il doit y avoir au moins un lavabo, à eau potable et à température réglable, pour dix travailleurs, avec mise à disposition de moyens de nettoyage et de séchage ou d'essuyage (art. R. 4228-7 code du travail).

Dans les établissements où sont réalisés certains travaux insalubres et salissants, des douches doivent être mises à disposition des travailleurs. La température de l'eau doit être réglable, et le local tenu en état constant de propreté (art. R. 4228-8 et R. 4228-9 code du travail).

Il doit y avoir au moins un cabinet et un urinoir pour 20 hommes et deux cabinets pour 20 femmes ; un cabinet au moins doit comporter un point d'eau. Les cabinets réservés aux hommes et ceux réservés aux femmes doivent être séparés ; par ailleurs, les cabinets ne peuvent communiquer directement avec les locaux fermés dans lesquels les travailleurs sont appelés à séjourner. Les cabinets doivent être aérés, convenablement chauffés, pourvus d'une chasse d'eau, de papier hygiénique et d'un dispositif de fermeture intérieure décondamnable de l'extérieur. Ils doivent être nettoyés et désinfectés au moins une fois par jour (art. R. 4228-10, R. 4228-11, R. 4228-12, R. 4228-13 et R. 4228-14 code du travail).

A noter, enfin, que des installations sanitaires appropriées doivent être mises à la disposition des travailleurs handicapés (art. R. 4225-7 code du travail).

Si l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches ne peut être réalisé conformément à la réglementation, en raison de la disposition des locaux, l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail une dispense de certaines obligations ; l'avis du médecin de prévention et du CHSCT sont recueillis (art. R. 4228-16 à R. 4228-18 code du travail).

RESTAURATION, ALCOOL, REPOS

Il est interdit de laisser les travailleurs prendre le repas dans les locaux affectés au travail, sauf dérogation (art. R. 4228-19 et R. 4228-23 code du travail). Concernant les locaux de restauration, les obligations diffèrent en fonction des effectifs :

- si le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est au moins égal à 25, l'employeur doit mettre à leur disposition un local de restauration, après avis du CHSCT. Le local doit être doté de sièges et tables en nombre suffisant, d'un robinet d'eau potable fraîche et chaude pour dix usagers, d'un moyen de conservation ou de réfrigération des

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

aliments et des boissons, ainsi que d'une installation permettant de réchauffer les plats (art. R. 4228-22 code du travail);

- si le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est inférieur à 25, l'employeur a pour seule obligation de mettre à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. Par dérogation, cet emplacement peut être aménagé dans les locaux affectés au travail, lorsque cela ne crée pas une situation dangereuse (art. R. 4228-23 code du travail).

Après chaque repas, l'employeur veille au nettoyage du lieu de restauration et des équipements (art. R. 4228-24 code du travail).

Les seules boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail sont le vin, la bière, le cidre et le poiré. Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse (art. R. 4228-20 et R. 4228-21 code du travail).

Dans le cadre de son obligation de prévention des risques professionnels, lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la sécurité et à la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur prévoit dans le règlement intérieur, ou à défaut par une note de service, les mesures qui lui permettent de protéger la santé et la sécurité des agents. Une restriction ou une interdiction de la consommation d'alcool peut être ainsi mise en œuvre sous réserve d'une proportionnalité avec le but recherché (art. R. 4228-20 du code du travail). Dans les mêmes conditions, l'employeur peut prévoir de procéder au contrôle de l'ébriété des agents sur le lieux de travail (quest. écr. S n°4455 du 7 fév. 2013).

En l'absence de local de repos, le local ou l'emplacement de restauration doit pouvoir être utilisé, en dehors des heures de repas, comme local ou emplacement de repos, lorsque la nature des activités l'exige et après avis du CHSCT (art. R. 4228-25 code du travail).

HÉBERGEMENT

Les locaux affectés à l'hébergement de travailleurs doivent respecter les normes suivantes (art. R. 4228-27 et R. 4228-32 code du travail) :

- la surface et le volume habitables ne peuvent être inférieurs à 6 mètres carrés et 15 mètres cubes par personne;
- ils doivent être aérés de façon permanente, et équipés de fenêtres ou autres ouvrants transparents donnant directement sur l'extérieur et pouvant être occultés;
- le travailleur doit pouvoir clore le logement et y accéder librement;
- ils doivent être maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.

Les équipements et caractéristiques des locaux doivent permettre de maintenir la température intérieure à au moins 18°C, et d'éviter les condensations et les températures excessives (art. R. 4228-28 code du travail).

Chaque couple doit disposer d'une chambre; chaque personne ou chaque couple doit disposer pour son usage exclusif d'une literie et du mobilier nécessaire, qui sont maintenus propres et en bon état (art. R. 4228-29 code du travail).

Les dortoirs ne peuvent être occupés que par des personnes du même sexe. Le nombre de personnes par pièce est limité à six (art. R. 4228-30 code du travail).

Les travailleurs hébergés doivent disposer (art. R. 4228-33, R. 4228-34 et R. 4228-35 code du travail) :

- de lavabos à eau potable et à température réglable (un pour trois personnes), de serviettes et de savon;
- de cabinets d'aisance et d'urinoirs;
- de douches individuelles à température réglable (une pour six personnes).

LA MEDECINE PREVENTIVE

MISE EN PLACE ET ORGANISATION

LE CARACTÈRE OBLIGATOIRE DE LA MÉDECINE PRÉVENTIVE

Les collectivités et établissements doivent disposer pour leurs agents, fonctionnaires et agents non titulaires, d'un service de médecine préventive (art. 108-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984; art. 11 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- soit en créant leur propre service ;
- soit en adhérant à un service commun à plusieurs collectivités ;
- soit en adhérant au service créé par le centre de gestion ;
- soit en passant une convention avec un service de médecine du travail interentreprises, après avis du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les missions du CHSCT. **A noter :** les articles du code du travail relatifs aux organes de surveillance et de consultation des services de santé au travail interentreprises ne s'appliquent pas, et le CHSCT est informé pour avis de l'organisation et des modalités de fonctionnement de ce secteur médical ;
- soit en passant une convention avec un service de santé au travail en agriculture ;
- soit en adhérant, à défaut, à une association de médecines du travail Il doit s'agir d'une association à but non lucratif ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics ; l'adhésion a lieu après avis du CHSCT, ou du comité technique si celui-ci assure les fonctions du CHSCT.

Les dépenses liées au service de médecine préventive sont à la charge des collectivités et établissements intéressés (art. 108-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

LE MÉDECIN DE PRÉVENTION

CONDITIONS DE RECRUTEMENT ET DE RÉMUNÉRATION

Le service de médecine préventive comprend un ou plusieurs médecins titulaires de l'un des diplômes, titres ou certificats exigés pour exercer les fonctions de médecin du travail et dont la liste est fixée par l'article R. 4623-2 du code du travail ou d'autres titres reconnus équivalents dans les conditions prévues par arrêté ministériel (art. 12 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). Le médecin de prévention peut être recruté ;

- en qualité d'agent non titulaire ;
- parmi les fonctionnaires membres du cadre d'emplois des médecins territoriaux, sous réserve qu'ils soient titulaires de la spécialité de médecine du travail.

Le médecin reçoit de l'autorité territoriale une lettre de mission précisant les services pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions et les volumes de vacations horaires à accomplir (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). Ceux recrutés par contrat peuvent être rémunérés sur la base de la grille indiciaire des médecins territoriaux, en fonction de leurs titres et diplômes, de leur expérience ou de leur ancienneté. La grille de la convention collective des médecins du travail peut également servir de référence.

FIN DE FONCTIONS

La fin de fonctions des médecins de prévention fait l'objet de dispositions particulières, en raison de leur qualité de médecin, à laquelle sont liés les principes d'indépendance et de déontologie. En cas de non renouvellement de l'engagement d'un médecin de prévention en raison d'un changement dans l'organisation et le fonctionnement du service de médecine préventive, l'autorité territoriale en informe le CHSCT en lui communiquant les raisons de ce changement (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985). En cas de rupture du contrat pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin, les règles de procédure suivantes doivent être respectées (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- l'avis préalable du CHSCT (ou du comité technique si celui-ci exerce les missions du CHSCT) doit être recueilli ;
- il est communiqué sans délai au médecin et à l'autorité territoriale ;
- le médecin doit être mis en mesure de consulter son dossier, et une convocation écrite indiquant son objet doit lui être adressée ;
- au cours de l'entretien, l'autorité territoriale doit indiquer au médecin les motifs de la décision envisagée, et recueillir ses observations ;
- la décision doit être motivée ;
- le CHSCT (ou le comité technique) doit en être informé.

En cas de faute professionnelle d'ordre déontologique, l'autorité territoriale n'est pas compétente. Elle doit engager la procédure pouvant aboutir à la traduction du médecin devant la chambre disciplinaire du conseil de l'ordre des médecins. Elle peut suspendre le lien contractuel avec le médecin en attendant la décision du conseil de l'ordre (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

CONSTITUTION D'UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier, et par du personnel de secrétariat médico-social (art. 11 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

LES **CAHIERS** DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT

Le service de médecine de prévention peut accueillir des collaborateurs médecins (art. 11, II décr. n°85-603 du 10 juin 1985) dans les conditions prévues aux articles R. 4623-25 et suivants du code du travail. En outre, afin de mieux assurer la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel, aux côtés du médecin de prévention, à des personnes ou des organismes possédant des compétences médicales, techniques et organisationnelles (art. 11, II décr. n°85-603 du 10 juin 1985). L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale, et est animée et coordonnée par le médecin de prévention (art. 11, II décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Une convention garantit l'indépendance des personnes et organismes extérieurs à l'administration, et précise (art. 11, II décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- les actions confiées et les modalités de leur exercice ;
- les moyens mis à disposition, les règles assurant leur accès aux lieux de travail ;
- les conditions d'accomplissement de leurs missions, et de libre présentation de leurs observations ou propositions Les services sociaux peuvent être associés à la mise en œuvre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire (art. 11, II décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

MISSIONS

PRINCIPES GÉNÉRAUX

Le service de médecine préventive est consulté par l'autorité territoriale sur les mesures de nature à améliorer l'hygiène générale des locaux, la prévention des accidents et des maladies professionnelles et l'éducation sanitaire. Il a pour mission d'éviter toute altération de l'état de santé des agents du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions d'hygiène du travail, les risques de contagion et l'état de santé des agents (art. 108-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Le médecin exerce son activité en toute indépendance, dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique ; il agit uniquement dans l'intérêt de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il ne peut (art. 11-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- ni être chargé des visites d'aptitude physique à l'embauche, ni des contrôles. Il peut cependant formuler un avis ou faire des propositions lors de l'affectation d'un agent à un poste de travail, en fonction de ses particularités et de l'état de santé de l'agent : il vérifie la compatibilité de l'état de santé avec les conditions de travail liées au poste ;
- ni être médecin de contrôle.

Le médecin du service de médecine préventive doit consacrer à ses missions au moins (art. 11-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- une heure par mois pour vingt agents ;
- une heure par mois pour dix agents appartenant aux catégories qui doivent faire l'objet d'une surveillance particulière (travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après un CLM ou un CLD, agents en poste dans un service comportant des risques spéciaux, agents souffrant de pathologies particulières).

Il doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose en application de ces dispositions (art. 19-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Le service de médecine préventive établit chaque année un rapport d'activité. Il le transmet à l'autorité territoriale, au CHSCT (ou au comité technique selon le cas), ainsi qu'au centre de gestion (art. 26 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

LA SURVEILLANCE MÉDICALE DES AGENTS

A noter : des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux (art. 23 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Examen médical à l'embauche et examen médical périodique

Les agents sont soumis à un examen médical au moment de l'embauche. Cet examen médical est ensuite renouvelé périodiquement tout au long de la carrière (art. 108-2 loi n°84-53 du 26 janv. 1984). L'examen périodique a lieu au moins tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen supplémentaire. Pour les fonctionnaires qui occupent plusieurs emplois permanents à temps non complet, l'examen se déroule dans la collectivité qui les emploie pour la quotité horaire hebdomadaire la plus importante (art. 20 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Le médecin peut recommander des examens complémentaires (art. 22 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Surveillance particulière de certains agents

Le médecin du service de médecine préventive exerce, selon les modalités qu'il définit (fréquence et nature des visites médicales, qui sont obligatoires) une surveillance supplémentaire particulière à l'égard de certaines catégories d'agents : travailleurs handicapés, femmes enceintes, agents réintégré après un congé de longue maladie ou de longue durée, agents souffrant de pathologies particulières, agents occupant un poste dans un service comportant des risques spéciaux (art. 21 décr. 85-603 du 10 juin 1985). Il peut recommander des examens complémentaires (art. 22 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

La proposition d'aménagement du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions

Les médecins peuvent proposer des aménagements de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé d'un agent. Ils peuvent également proposer ces aménagements, de manière temporaire, pour les femmes enceintes (art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le CHSCT, ou, à défaut, le comité technique doit en être tenu informé (art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de contestation par l'agent intéressé des propositions formulées par les médecins du service, l'autorité territoriale peut saisir, pour avis, le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre (art. 24 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

L'intervention en matière de congés de maladie, de reclassement pour inaptitude physique, de temps partiel de droit pour handicap

Le médecin de prévention intervient en premier lieu dans la procédure d'octroi de certains congés de maladie. Il doit en effet fournir un rapport écrit en cas de procédure de placement :

- en congé de longue maladie ;
- en congé pour accident de service ou maladie professionnelle (art. 16 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Il intervient également dans le cadre de la vérification de l'aptitude physique à la reprise des fonctions à l'issue d'un congé de longue maladie et à l'issue d'un congé de longue durée, puisque son rapport écrit doit figurer dans le dossier soumis au comité médical. Il peut formuler des recommandations sur les conditions de reprise (art. 33 décr. n°87-602 du 30 juil. 1987).

Il intervient encore dans le cadre du reclassement pour inaptitude physique, en cas d'affectation dans un autre emploi du grade : c'est en effet la médecine préventive qui est saisie pour avis, lorsque le changement d'affectation ne suit pas un congé de maladie (art. 1^{er} décr. n°85-1054 du 30 sept. 1985).

Il intervient pour avis, enfin, dans le cadre de la procédure d'octroi d'un temps partiel de droit pour un travailleur handicapé (art. 60 bis loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La constitution d'un dossier médical

Le médecin de prévention constitue un «dossier médical en santé au travail». Lors du premier examen médical, le médecin de prévention retrace, dans le respect des principes garantissant le secret des informations médicales et le droit d'accès des patients à leur dossier (art. 26-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985) :

- les informations relatives à l'état de santé de l'agent ;
- les éventuels avis des instances médicales lorsqu'une procédure de reclassement pour inaptitude physique a été menée.

La circulaire du 12 octobre 2012 (point V.3.2.3) a apporté les précisions suivantes :

- le dossier est complété à chaque visite par le médecin de prévention ;
- il est conservé au cabinet médical, et ne peut en aucun cas être transmis à l'employeur ou à une autre autorité administrative ;
- une copie du dossier ne peut être transmise qu'aux médecins inspecteurs régionaux du travail ou, à la demande de l'agent, au médecin de son choix ; l'original est conservé au sein du cabinet médical ;
- l'agent a le droit d'accéder aux informations détenues sur lui par tout professionnel de santé, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin, ainsi que le droit de consulter son dossier ou d'en obtenir des copies (contre remboursement des frais correspondants) ;
- les professionnels de santé peuvent échanger entre eux des informations médicales, sauf opposition de l'agent ;
- en cas de mutation, le dossier est transmis au médecin de prévention du nouveau lieu d'affectation, sauf refus de l'agent.

LES CAHIERS DE
SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES
DE REPRÉSENTATION
DES PERSONNELS :
LE CHSCT



LES CAHIERS DE SYNDICALEMENT VÔTRE

LES ORGANISMES DE REPRÉSENTATION DES PERSONNELS: LE CHSCT

SYNDICALEMENT VÔTRE
Journal du SNUCLIAS- FSU
173, Rue de CHARENTON,
75012 PARIS
Tél.: 01. 43. 47. 53. 95 /
Fax: 01.49.88.06.17 /
Mail: snuclias-fsu@orange.fr
Directeur de la Publication:
Michel ANGOT /
Directrice de la Rédaction:
Hélène PUERTOLAS
Régie Publicitaire: COM
D'HABITUDE PUBLICITE
(Clotilde POITEVIN, tél.:
05.55.24.14.03)
Conception graphique &
mise en page:
Vincent HUET
(huet.vincent@wanadoo.fr)
Dessins: PLACIDE
(www.placide-illustrations.com)
Impression: ENCRE BLEUE
253, Bd de Saint Marcel,
13011 Marseille
N° ISSN: 1775-0288 /
N° CPPAP: 1015 S 07573
Dépôt légal: mai 2015
Prix: 0,80 euros

LES ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

Mission de conseil, d'étude et d'information

Le service de médecine préventive a une mission de conseil auprès de l'autorité territoriale, des agents et de leurs représentants, dans les domaines suivants (art. 14 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services;
- l'hygiène générale des locaux de service;
- l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail;
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service, de maladie professionnelle ou à caractère professionnel;
- l'hygiène dans les restaurants administratifs;
- l'information sanitaire.

Le service de médecine préventive est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques, sur les projets de modification des équipements, sur les projets liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à des études et soumettre des propositions (art. 16 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés (art. 16 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il participe aux études et enquêtes épidémiologiques (art. 19 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il informe l'administration de tout risque d'épidémie, dans le respect du secret médical (art. 22 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Il est informé par l'autorité territoriale, dans les plus brefs délais, de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel (art. 25 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Le médecin de prévention assiste de plein droit aux séances du CHSCT, ou du comité technique lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT, avec voix consultative (art. 14-2 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Rôle en cas d'utilisation de substances ou produits dangereux

La médecine préventive est obligatoirement informée avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits, de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi. Il peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer, pour analyse, des prélèvements et des mesures ; tout refus doit être motivé. Le service de médecine préventive informe le CHSCT (ou le comité technique, lorsque celui-ci assure les missions du CHSCT) des résultats des mesures et analyses (art. 17 et 18 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Rôle en matière de formation

Le service de médecine préventive est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au bénéfice des agents et des représentants du personnel au CHSCT, ainsi qu'à la formation des secouristes des services où sont effectués des travaux dangereux (art. 15 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Etablissement d'une fiche des risques professionnels

Le médecin établit et tient à jour, en liaison avec l'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (conseiller/assistant de prévention), et après consultation du CHSCT ou du comité technique, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres à chaque service d'une collectivité territoriale ou à chaque établissement public, et les effectifs d'agents exposés à ces risques (art. 14-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Cette fiche est établie dans les conditions prévues par le code du travail. Elle est communiquée à l'autorité territoriale, tenue à la disposition des agents assurant une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (ACFI) et transmise au CHSCT (ou au comité technique lorsque celui-ci assure les fonctions du CHSCT) en même temps que le rapport annuel du médecin de la médecine préventive (art. 14-1 décr. n°85-603 du 10 juin 1985).

Ce dossier est extrait des fiches pratiques sur le statut de la FPT de la banque d'information sur le personnel BIP du CIG de la Petite Couronne de la région Île de France

