



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale

2014 Les élections professionnelles 2014

Comité d'hygiène, de sécurité
et des conditions de travail

Document préparé par les membres
de la commission statut de l'A.N.D.C.D.G



COMMISSION STATUT

Les guides Elections professionnelles 2014 aux organismes consultatifs :

- Commission Administrative Paritaire (CAP)
- Comité Technique (CT)
- Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

ont été élaborés par un groupe de travail de la Commission Statut de l'ANDCDG.

Ces guides reprennent l'ensemble de la réglementation et des procédures à respecter lors de l'organisation des élections. Ils sont accompagnés d'une base documentaire et de modèles d'actes que les Centres de gestion et les collectivités seront amenés à prendre (délibérations, arrêtés, procès-verbaux, règlement intérieur ...). Ces guides seront actualisés en cas de modification de la réglementation.

Ces documents vous sont communiqués à titre indicatif et ne sauraient engager la responsabilité de ceux qui les ont produits.

Une première séance d'actualité organisée le 7 novembre 2013 a présenté les grandes lignes des élections professionnelles. Elle sera suivie de réunions régionales en 2014 pour que l'ensemble des personnels concernés par ces élections puisse bénéficier des informations.

Je remercie très sincèrement les membres du groupe de travail, et en particulier ceux du comité restreint, qui se sont réunis à de nombreuses reprises, qui ont contribué à la réalisation de ces guides et qui interviendront lors des réunions régionales.

Je remercie également les directeurs des Centres de gestion qui ont accepté de libérer leurs agents pour participer à ces réunions de travail

Marie-Christine DEVAUX
Présidente de la Commission Statut

I. La création	8
A) La création obligatoire des CHSCT	8
1. Les collectivités et établissements publics de 50 agents au moins.....	8
2. Les CHSCT créés par délibérations concordantes	9
3. La situation des Centres de gestion	9
B) La création des CHSCT supplémentaires : CHSCT locaux ou spéciaux	9
II. La composition des CHSCT (CHSCT ≥ 50 agents)	10
A) La détermination du nombre de membres de chaque collège	10
B) Les représentants du personnel	10
1. Les titulaires	10
2. Les suppléants	11
3. La durée du mandat.....	11
C) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public	11
D) La désignation des représentants au CHSCT	11
1. Les règles générales de désignation	11
2. La répartition des sièges au CHSCT entre les organisations syndicales.....	12
3. Les remplacements des membres en cours de mandat.....	13
III. Le fonctionnement	15
A) Le règlement intérieur	15
1. La présidence	15
2. Le secrétaire	15
B) Les réunions	15
1. Les Centres de Gestion	15
2. La périodicité des réunions	15
3. La convocation	16
4. Le quorum	16
C) La présence de personnes non membres	17
1. Le secrétariat administratif.....	17
2. Les acteurs de la prévention.....	17
3. Les autres personnes	17
IV. Les avis du CHSCT	18
A) Le recueil des avis	18
1. L'existence de délibération	18
2. L'absence de délibération	18
B) La transmission des avis	18
C) Le suivi des travaux	18
D) Le procès-verbal	19
V Droits et obligations des représentants du personnel	19
A) Les droits	19
1. Les autorisations d'absence	19
2. La formation des membres du CHSCT	20
B) Les obligations	20

VI Les attributions du CHSCT	21
A) Les attributions	21
B) La compétence générale sur les conditions de travail	21
1. La compétence à l'égard des personnes	22
2. Les compétences dans des situations de risques particuliers.....	22
VII Les missions et les moyens d'action.....	24
A) Les propositions en matière de prévention des risques professionnels	24
B) La visite des locaux et droit d'accès.....	24
C) Les enquêtes	24
D) Le recours à l'expertise agréée	25
E) Le rapport et le programme annuels.....	26
Annexes	27

Références législatives et réglementaires

La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (articles 33 et 33-1)

Le protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009

Le protocole d'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 entre les organisations syndicales et les employeurs publics a pour objet de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

L'accord comprend quinze actions s'articulant autour de trois grands axes visant notamment à améliorer la connaissance et la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de cette politique.

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social

La loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social a transposé les mesures du protocole d'accord du 20 novembre 2009 au plan légal en instituant un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) à la place des Comités Hygiène et Sécurité existants (article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux Comités Techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifié

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale modifié

La circulaire de la DGCL NOR:INTB1209800C du 12 octobre 2012 portant application du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le décret n°2012-170 du 3 février 2012 réaménage certaines dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 et poursuit trois objectifs principaux :

- ✚ établir les modalités d'application des articles de la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 qui concernent la mise en place de CHSCT dès le seuil de 50 agents, les missions de celui-ci étant exercées, dans les collectivités et établissements de moins de 50 agents, par les Comités Techniques des Centres de gestion,
- ✚ prendre en compte l'évolution corrélative des Comités Techniques ramenée aux sujets d'ordre général en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail, transposer réglementairement les mesures de l'accord concernant les autres acteurs dans le respect des dispositions déjà intégrées dans la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction Publique Territoriale : Agent Chargé de la Fonction d'Inspection (A.C.F.I) des Centres de gestion (article 25), services de médecine préventive des Centres de gestion (article 26-1), missions des services de médecine préventive (article 108-2), les agents chargés de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (assistants ou conseillers de prévention) (article 108-3).

Le décret réaffirme le principe selon lequel les règles définies au Code du Travail (Livres I à V, partie 4) s'appliquent en la matière dans les collectivités territoriales sauf dispositions expresses prévues par le décret.

En raison de la spécificité de la Fonction Publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative, le Livre VI (institutions et organismes de prévention) et le Livre VII (sanctions) ne sont pas applicables aux collectivités et établissements visés à l'article 1.

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

Certaines dispositions du décret n°85-603 du 10 juin 1985 ne concernent que les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail qui font l'objet d'une création dans les collectivités et établissements publics dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 agents alors que d'autres dispositions sont applicables aux Comités Techniques qui exercent les missions des C.H.S.C.T. (cas des Centres de gestion).

I. La création

Afin d'améliorer le dispositif relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoit la mise en place de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dès qu'une collectivité ou un établissement public franchit le seuil de 50 agents.

L'effectif des personnels retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié au 1^{er} janvier de chaque année.

Il comprend :

- les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement,
- les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental,
- les agents contractuels de droit public ou de droit privé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois qui exercent leurs fonctions ou sont placés en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Le décret distingue les comités dont la création est obligatoire et les comités dont la création est facultative au regard de l'importance des effectifs ou des risques professionnels.

A) La création obligatoire des CHSCT

En application de l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1 du décret précité sont tenus de créer un ou plusieurs Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les Comités Techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

1. Les collectivités et établissements publics de 50 agents au moins

Les collectivités et établissements sont donc tenus de créer un CHSCT dès que le seuil de 50 agents est atteint.

En dessous de ce seuil, les missions du CHSCT sont exercées par le Comité Technique du Centre de gestion dont relèvent ces collectivités et établissements.

En outre, un CHSCT est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs, en application de l'article 67 de la loi n°2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.

2. Les CHSCT créés par délibérations concordantes

En application des articles 32 et 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 peuvent être créés des CHSCT communs par délibérations concordantes des organes délibérants :

- a) d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité,
- b) d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole, d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou partie des communes adhérentes à cette communauté.
- c) d'un établissement public de coopération intercommunale et du centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché,
- d) d'un établissement public de coopération intercommunale mentionnée au b), des communes adhérentes et du centre intercommunal d'action sociale rattaché au dit EPCI.

Ces CHSCT ne peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants des collectivités et établissements publics que si l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents.

Ils sont compétents pour tous les agents des dits collectivités et établissements.

3. La situation des Centres de gestion

En dessous du seuil de 50 agents, il n'est pas prévu la création d'un CHSCT propre. Les missions du CHSCT sont alors exercées par le Comité Technique du Centre de gestion dont relèvent les collectivités et établissements, employant moins de 50 agents ainsi que pour le personnel du Centre de gestion même si celui-ci atteint ou dépasse le seuil de 50 agents.

Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui signifie que les deux instances siègent dans la même composition.

B) La création des CHSCT supplémentaires : CHSCT locaux ou spéciaux

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mais peuvent être institués en complément lorsque cela est justifié.

*Article 33,1 alinéa 2
de la loi n°84-53 du
26 janvier 1984*

*Article 27 du décret
n°85-603 du 10 juin
1985*

Des CHSCT locaux ou spéciaux peuvent être créés pour un service ou groupe de services dans les conditions prévues à l'article 33,1 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 lorsque l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifient. Ils peuvent également être créés si l'une des deux conditions est réunie.

L'importance des risques est entendue comme des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité, notamment en raison de la nature des missions ou des tâches, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Parmi les services comportant des risques professionnels, tel que définis par le décret, peuvent être concernés notamment :

- 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 (espaces verts, régie municipale d'entretien),
- les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux).

II. La composition des CHSCT (CHSCT ≥ 50 agents)

Préalablement à la décision relative à la composition du CHSCT, il est recommandé de consulter les organisations syndicales pour fixer :

- le nombre de représentants titulaires du personnel,
- le maintien ou non du paritarisme, entre le collège employeur et celui des représentants du personnel,
- l'octroi ou non de voix délibératives aux représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Ces règles ne concernent que les CHSCT créés dans les collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents.

A) La détermination du nombre de membres de chaque collège

Article 28 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les CHSCT comprennent des représentants du personnel et, en nombre au plus égal à ces derniers, des représentants de la collectivité ou de l'établissement public, y compris le Président.

B) Les représentants du personnel

1. Les titulaires

Le nombre de membres titulaires des représentants du personnel :

- ne peut être inférieur à 3 ni supérieur à 5 dans les collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents et moins de 200 agents,
- ne peut être inférieur à 3 ni supérieur à 10 dans les collectivités et établissements employant au moins de 200 agents.

Pour fixer le nombre de membres titulaires des représentants du personnel, il est tenu compte de l'effectif des agents titulaires et non titulaires (contrats de droit public ou privé) et de la nature des risques professionnels.

Effectif	Nombre de représentants titulaires du personnel
≥ 50 et < 200 agents	3 ≤ Nb représentants ≤ 5
≥ 200 agents	3 ≤ Nb représentants ≤ 10

La délibération est communiquée dans les meilleurs délais aux organisations syndicales représentées au Comité Technique ou à défaut aux syndicats ou sections syndicales connues par l'autorité territoriale.

2. Les suppléants

Chaque membre du CHSCT a un suppléant.
Les représentants suppléants du personnel ne peuvent suppléer que les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

3. La durée du mandat

Article 30 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à 4 ans et le mandat est renouvelable.

Le mandat est réduit ou prorogé pour expirer à la désignation du nouveau comité. Cette réduction ou prorogation a notamment pour objet le renouvellement du CHSCT en cohérence avec les élections des Comités Techniques.

Lorsqu'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 des Comités Techniques.

C) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le CHSCT fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Le respect du paritarisme numérique n'est pas exigé.

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement peut être inférieur à celui des représentants du personnel.

Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre.

D) La désignation des représentants au CHSCT

1. Les règles générales de désignation

1.1 Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public

Article 31 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

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 de cette collectivité ou de cet établissement.

1.2 Les représentants du personnel

Article 32 du décret n°85-603

Article 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

La désignation des représentants du personnel se fait sur la base des résultats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au CHSCT sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité au Comité Technique c'est-à-dire à l'exception :

- des agents en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou atteints d'une affection de longue durée,
- des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée,

- des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L. 6 du code électoral.

L'autorité territoriale :

- établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges de titulaires et de suppléants auxquels elles ont droit proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au Comité Technique,
- fixe le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel.

Les opérations de désignation doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité Technique.

Il est conseillé de fixer expressément le même délai pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si à l'expiration de ce délai d'un mois, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants du personnel qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir dès lors que le quorum prévu à l'article 30 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 est atteint.

Article 35 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

L'autorité territoriale doit porter le nom ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel à la connaissance des agents.

Cette information se fait par tous moyens appropriés (affichage, rubrique spéciale sur intranet sous réserve que ce soit accessible par tous les agents) afin que ces derniers puissent contacter les représentants du personnel et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

2. La répartition des sièges au CHSCT entre les organisations syndicales

2.1 Cas général : la répartition des sièges à partir des résultats aux élections du Comité Technique de même niveau

Article 32 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants au CHSCT s'effectue en application de l'article 32 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au Comité Technique. Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait de façon strictement proportionnelle aux résultats du Comité Technique de même niveau. Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Un exemple de répartition de sièges est donné en annexe n°9 de la circulaire du 12 octobre 2012.

Ces règles s'appliquent également pour les CHSCT créés par délibérations concordantes.

Article 21-III du décret n°85-565 du 30 mai 1985

En cas de listes communes présentées par des organisations syndicales pour l'élection au Comité Technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait selon les modalités arrêtées par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature.

Article 32 du décret 85-603 du 10 juin 1985

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

Article 33 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2.2 Cas particulier : la répartition à partir d'élections au Comité Technique d'un autre niveau, CHSCT locaux ou spéciaux

Lorsque le CHSCT local ou spécial a un champ de compétences différent de celui du Comité Technique, la répartition des sièges répond à d'autres règles :

Article 15-1 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

- **Lors du renouvellement général, mise en place d'un CHSCT dans un périmètre différent de celui du Comité Technique.**

Les bulletins de vote des électeurs au Comité Technique relevant du périmètre de ce CHSCT, font l'objet d'une comptabilisation et d'un dépouillement séparés.

Le nombre de voix comptabilisées pour chaque liste en présence est mentionné au procès-verbal récapitulatif des élections du personnel au Comité Technique.

En cas de vote par correspondance, l'enveloppe extérieure porte, outre les mentions relatives aux élections du Comité Technique, celles concernant les élections au CHSCT.

Il est préconisé d'organiser le dépouillement dans le bureau central de vote consacré au Comité Technique pour faciliter l'identification des suffrages recueillis.

La répartition des sièges s'effectue proportionnellement aux résultats.

- **La création d'un CHSCT spécial ou local en dehors du renouvellement général**

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 de liste dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

C'est le seul cas d'organisation d'élections spécifiques pour la mise en place d'un CHSCT.

Le scrutin ne peut intervenir dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général ni plus de 3 ans après celui-ci.

2.3 Les CHSCT des Centres de gestion

Il est rappelé que les membres élus du Comité Technique sont ceux qui siègent et examinent les questions relevant du CHSCT.

Article 34 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

3. Les remplacements des membres en cours de mandat

Article 5 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

3.1 Les représentants du personnel

Le mandat du représentant du personnel prend fin lorsqu'il:

- démissionne de son mandat ou ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au Comité Technique
- ne remplit plus les conditions pour être éligible au Comité Technique :
- est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée, de grave maladie ou est atteint d'une affection de longue durée,

Articles 5 et 8 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Article 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

- a été frappé d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'il n'ait été amnistié ou qu'il n'ait été relevé de sa peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- est frappé d'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral.

Le suppléant remplace le titulaire.

L'organisation syndicale désigne un remplaçant du suppléant pour la durée du mandat en cours.

3.2 Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

En cas de vacance d'un siège (titulaire ou suppléant) un nouveau représentant est désigné pour la durée du mandat en cours.

Article 5-2^{ème} du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Les représentants de la collectivité ou établissement public choisis parmi les agents sont remplacés lorsqu'ils cessent leurs fonctions par suite d'une démission, d'une mise en congé de longue durée ou de longue maladie, de mise en disponibilité, ou de toute autre cause que l'avancement, ou lorsqu'ils n'exercent plus dans le ressort territorial du CHSCT.

A noter que les motifs de fin de mandat sont différents pour les agents représentant les personnels et pour ceux représentant l'administration.

III. Le fonctionnement

A) Le règlement intérieur

Chaque CHSCT établit son règlement intérieur (un modèle de règlement intérieur est donné en annexe 11 de la circulaire du 12 octobre 2012).

1. La présidence

*Articles 31 et 55
du décret n°85-
603 du 10 juin
1985*

Le CHSCT est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement. La personne désignée doit avoir l'autorité nécessaire pour exercer la fonction.

Pour les Comités Techniques des Centres de gestion qui exercent les missions du CHSCT, le Président ne peut être désigné que parmi les membres de l'organe délibérant.

Le Président exerce le pouvoir de police de la séance.

2. Le secrétaire

*Articles 56,
alinéa 1 et 59 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Les représentants du personnel désignent parmi eux le secrétaire du CHSCT.

Les modalités de désignation, de remplacement et la durée du mandat du secrétaire doivent être précisées dans le règlement intérieur.

Cette désignation permet d'identifier au sein des représentants du personnel un interlocuteur privilégié du Président et des autres partenaires (médecin de prévention, agents de prévention) pour l'organisation du travail du comité en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance et effectue une veille entre les réunions.

Il est important de souligner que le rôle de secrétaire est confié à un représentant du personnel. Il n'y a pas de secrétaire adjoint en CHSCT.

Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale et il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Il lui appartient de faire d'éventuelles observations concernant le procès-verbal rédigé par le secrétariat administratif et de le signer.

B) Les réunions

1. Les Centres de Gestion

Lorsque le Comité Technique du Centre de gestion siège pour exercer les missions du CHSCT, il est préconisé qu'il tienne une réunion distincte du Comité Technique avec un ordre du jour et un procès-verbal spécifique.

2. La périodicité des réunions

*Article 58 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Le CHSCT se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son Président, à son initiative ou dans le délai maximum d'un mois sur demande écrite de 2 représentants titulaires du personnel, lorsque le CHSCT comprend au plus 4 représentants titulaires et de 3 représentants dans les autres cas.

En outre, il 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.

Article 57
du décret n°85-
603 du 10 juin
1985

Lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, les réunions du CHSCT peuvent être organisées par visioconférence, sous réserve que cette technique permette d'assurer que tout au long de la séance :

- ne participent que les personnes habilitées à siéger avec voix délibérative ou consultative au comité,
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de demander à participer effectivement aux débats,
- le Président soit en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

3. La convocation

Article 59
du décret n°85-
603 du 10 juin
1985

La convocation est accompagnée de l'ordre du jour de la séance. Elle peut être envoyée par tous moyens notamment par courrier électronique.

Le secrétaire est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Article 25 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

Aucun délai n'est prévu pour l'envoi de la convocation. Cependant, ce délai doit être précisé dans le règlement intérieur.

Article 28
du décret n°85-
565 du 30 mai
1985

Par ailleurs, toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement des fonctions de membre du CHSCT doivent être communiquées au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Les suppléants peuvent assister aux séances du CHSCT sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ont voix délibérative en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

4. Le quorum

Article 30 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

- Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents.
- Lorsqu'une délibération a prévu le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou les collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du Comité qui siège alors valablement, sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

C) La présence de personnes non membres

Les séances ne sont pas publiques.

Néanmoins, un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel et de la collectivité ou de l'établissement public peuvent assister aux réunions sans voix délibérative.

1. Le secrétariat administratif

Article 31 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

La présence d'un agent chargé du secrétariat administratif est reconnue. Cet agent est désigné par l'autorité territoriale pour effectuer les tâches matérielles et établir le procès-verbal. Il assiste aux réunions sans prendre part aux débats.

Articles 4, 4-1 et 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2. Les acteurs de la prévention

Assistent de plein droit avec voix consultative :

- les médecins de prévention,
- le conseiller de prévention ou à défaut l'assistant de prévention.

Articles 14-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les A.C.F.I peuvent assister avec voix consultative au CHSCT quand la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

Articles 4-1, III du décret n°85-603 du 10 juin 1985

3. Les autres personnes

Articles 5, III du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Peuvent assister aux séances du CHSCT :

- des experts ou une personne qualifiée, convoqués par le Président à son initiative ou à la demande des représentants titulaires 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.

Article 60 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

- un ou plusieurs agents de la collectivité concernée par les questions sur lesquelles le CHSCT est consulté et pour lesquelles le Président leur a demandé d'assister.

Article 29 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

IV. Les avis du CHSCT

Article 54 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les modalités de recueil des avis diffèrent suivant que la collectivité ou établissement public a délibéré ou non pour prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou établissement.

La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité.

A) Le recueil des avis

1. L'existence de délibération

En cas d'existence d'une délibération, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et d'autre part, l'avis des représentants du personnel.

Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix au sein du collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

2. L'absence de délibération

Article 54 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

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 du CHSCT est réputé avoir été donné.

La délibération de l'organe délibérant auprès duquel est placé le comité fixant le nombre de représentants dans la collectivité et le nombre de représentants du personnel peut prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

B) La transmission des avis

Article 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les propositions et avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale qui les porte à la connaissance des agents dans un délai d'un mois par tout moyen approprié.

Le moyen approprié peut consister en un affichage, étant entendu que tous les renseignements à caractère nominatif pouvant y figurer doivent avoir été retirés préalablement à son affichage.

Une diffusion par voie électronique (intranet) peut répondre à ces exigences sous réserve des contraintes de sécurité de la collectivité et que chaque agent puisse consulter les documents mis en ligne.

C) Le suivi des travaux

Article 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le Président informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du Comité des suites données aux propositions et avis du Comité qu'elles soient favorables ou défavorables.

Pour les Centres de gestion, il convient d'envoyer les avis aux collectivités en leur demandant de communiquer la suite réservée aux avis et propositions.

D) Le procès-verbal

Article 56 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

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

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

Le procès-verbal est soumis à l'approbation du CHSCT lors de la séance suivante.

V Droits et obligations des représentants du personnel

A) Les droits

Article 28 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Toutes facilités doivent être données aux membres des CHSCT pour exercer leurs fonctions, sous réserve de ne pas nuire au fonctionnement du service.

Communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance.

CE du 5 mai 1984 Syndicat CFDT du Ministère des relations extérieures

L'absence de communication ou une communication dans des délais trop courts des documents nécessaires constituerait un vice de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision administrative correspondante.

1. Les autorisations d'absence

Une autorisation d'absence est accordée de droit aux représentants du personnel, titulaires et suppléants sur simple présentation de leur convocation, ainsi qu'aux experts convoqués par le président.

La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité,
- les délais de route.

Article 29 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

CE du 13 octobre 1995 / Syndicat départemental CFDT des personnels communaux et d'OPHLM du Nord

Les membres du CHSCT, de même que les experts convoqués, ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement des personnels des collectivités locales. Cette obligation ne vise pas le déplacement des membres suppléants qui assistent aux réunions sans voix délibérative.

Article 61 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du CHSCT réalisant les enquêtes en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que les visites des services relevant de leur champ de compétence et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives, notamment pour l'application du droit d'alerte et du droit de retrait.

2. La formation des membres du CHSCT

*Articles 8 et 9
du décret n°85-
603 du 10 juin
1985*

Les membres représentants du personnel du CHSCT bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité, d'une durée minimale de cinq jours, renouvelée à chaque mandat. Cette formation se déroule pendant les heures de service et est considérée comme temps de service.

Cette formation peut également être proposée aux représentants de la collectivité ou établissement.

B) Les obligations

*Article 28 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985*

Les membres du CHSCT, les acteurs de prévention, les experts, ainsi que les agents assistant le président lors des réunions du comité sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance.

Par voie de conséquence et conformément aux dispositions de la loi n°78-753 du 12 juillet 1978, il n'est pas interdit aux membres d'un CHSCT d'avoir communication de documents à caractère nominatif sous réserve que la connaissance de ceux-ci soit nécessaire à l'exercice de leur mission, et à condition de ne pas rendre publics ces documents.

*CE du 10
septembre 2007
Syndicat CFDT
du Ministère des
affaires
étrangères*

L'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité s'impose aux membres qui ne tiennent d'aucun principe ni d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par cette commission. Le rappel de cette obligation par le règlement intérieur n'est donc pas illégal.

(Jurisprudence appliquée pour un règlement intérieur de C.A.P)

VI Les attributions du CHSCT

La mission générale des CHSCT est définie à l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 38 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 :

1. contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
2. 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 ;
3. veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

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.

A) Les attributions

Conformément à l'article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le CHSCT :

*Article 39 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

- procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L4612-2 du Code du travail ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L4612-3 du Code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

B) La compétence générale sur les conditions de travail

La circulaire ministérielle du 12 octobre 2012 apporte des précisions sur la notion de conditions de travail.

La notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail : charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches ;
- l'environnement physique du travail : température, éclairage, bruit, poussière, vibrations ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et de leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail : travail de nuit, travail posté ;

- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail.

Pour les trois derniers points, le CHSCT s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent un certain nombre de consultations parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 45 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Pour le secteur soumis au Code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés.

Les mêmes critères d'importance qualitative et quantitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

1. La compétence à l'égard des personnes

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 souligne aux articles 38 et 46 l'importance de la tâche du CHSCT à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes pour lesquelles le CHSCT est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse ;
- les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure pour lesquels le CHSCT est compétent conformément aux articles R4514-1 et suivants du Code du travail. Dans ce cadre et s'agissant des travailleurs relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire), le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la co-activité dans les services de son champ de compétences ;
- les travailleurs handicapés, pour lesquels le CHSCT est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail nécessaire dans ce but. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2. Les compétences dans des situations de risques particuliers

Le CHSCT intervient dans le cadre de situations de risques particuliers :

- les articles R4514-1 et suivants du Code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- en vertu de l'article 47 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le Président est tenu de transmettre au CHSCT les documents qu'il adresse aux

autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n°76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement ;

- de même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité territoriale à entendre l'employeur de cet établissement et il est informé des suites réservées à ses observations.

*Article 44 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

VII Les missions et les moyens d'action

Le CHSCT peut être saisi pour avis, information ou communication de rapports.

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

A) Les propositions en matière de prévention des risques professionnels

Article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

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

Articles L4612-2 et L4612-3 du Code du Travail

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

B) La visite des locaux et droit d'accès

Article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les membres du CHSCT visitent régulièrement les services relevant de leur champ de compétences : pour exercer cette mission, ils bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur aire de compétence géographique.

Les visites des sites sont organisées dans le cadre de missions précisément établies par le CHSCT.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 40 : toutes facilités doivent lui être données pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant de services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

Les missions accomplies dans le cadre du droit d'accès doivent donner lieu à un rapport présenté au CHSCT.

C) Les enquêtes

Article 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT peut réaliser les enquêtes sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

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

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

En dehors des cas obligatoires, la réalisation d'une enquête est décidée par le CHSCT qui délibère à cet effet.

Chaque enquête est conduite par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La délégation réalise un rapport d'enquête.

Il peut être utile de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par les CHSCT du Code du travail.

Le rapport devra contenir :

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

Le CHSCT est informé des conclusions de chaque enquête.

Ce rapport d'enquête est communiqué immédiatement au CHSCT et l'autorité territoriale s'assure que l'ensemble des acteurs opérationnels dont les médecins de médecine préventive, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les ACFI aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Le CHSCT est informé des suites données par l'autorité territoriale aux conclusions de chaque enquête.

D) Le recours à l'expertise agréée

Article 42 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

L'article 42 prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou 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 prévu à l'article 45 du décret.

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le CHSCT.

L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.

La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée.

Cette décision est communiquée sans délai au CHSCT.

En cas de désaccord sérieux et persistant de faire appel à un expert, la procédure prévue à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (médiation de l'ACFI puis le cas échéant de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre.

- Audition de l'employeur

Article 44 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Par ailleurs, le CHSCT peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des 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.

E) Le rapport et le programme annuels

Articles 49 et 50 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Chaque année, le Président soumet au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour avis :

1. un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du Comité et des actions menées au cours de 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 dans le registre spécial prévu à l'article 5-3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Article 26 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le rapport des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des registres et les procès-verbaux des ACFI comportent la plupart des informations demandées.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au Centre de gestion. Chaque Centre établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse biennuel qu'il transmet au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Article 51 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2. un programme annuel 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 du rapport annuel.

Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à prendre dans l'année et précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

Article 51 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT examine également le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

Annexes

Annexe 1	Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
-----------------	--

Article 32

Modifié par [LOI n°2010-1563 du 16 décembre 2010 - art. 17](#)

Modifié par [LOI n°2010-1563 du 16 décembre 2010 - art. 66](#)

Un comité technique est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents. Il en est de même pour les centres de gestion visés respectivement aux articles 17,18. Toutefois, il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité technique compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements, à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Il peut être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdits établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Un établissement public de coopération intercommunale mentionné au deuxième alinéa, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché audit établissement public de coopération intercommunale peuvent, par délibérations concordantes, créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

Les agents employés par les centres de gestion relèvent des comités techniques créés dans ces centres.

En outre, un comité technique peut être institué par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement dans les services ou groupes de services dont la nature ou l'importance le justifient.

Les comités techniques comprennent des représentants de la collectivité ou de l'établissement et des représentants du personnel. L'avis du comité technique est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants du personnel et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Les membres représentant le personnel sont élus au scrutin de liste avec représentation proportionnelle dans les conditions définies à [l'article 9 bis](#) de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 précitée.

Les comités techniques sont présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local.

Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.

Article 33-1

Créé par [Loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 - art. 18](#)

I. - Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante 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.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'article 2. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.

En application de l'article 67 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours par décision de l'organe délibérant, sans condition d'effectifs.

Annexe 2	Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics. (Version consolidée au 31 décembre 2013)
-----------------	--

Le Premier ministre, Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 32, 33 et 118-I ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale et complétant la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment son article 43 ;

Vu le décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain de la France, lorsqu'ils sont à la charge des budgets de l'Etat, des établissements publics nationaux à caractère administratif et de certains organismes subventionnés ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

CHAPITRE I : Composition

Article 1 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 2

I. - Les comités techniques comprennent des représentants du personnel et des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

Selon l'effectif des agents relevant du comité technique, le nombre de représentants titulaires du personnel est fixé dans les limites suivantes :

- a) Lorsque l'effectif est au moins égal à 50 et inférieur à 350 : 3 à 5 représentants ;
- b) Lorsque l'effectif est au moins égal à 350 et inférieur à 1 000 : 4 à 6 représentants ;
- c) Lorsque l'effectif est au moins égal à 1 000 et inférieur à 2 000 : 5 à 8 représentants ;
- d) Lorsque l'effectif est au moins égal à 2 000 : 7 à 15 représentants.

Ce nombre ne peut être modifié qu'à l'occasion d'élections au comité technique.

II. - Au moins dix semaines avant la date du scrutin, l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique détermine le nombre de représentants du personnel après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales mentionnées au premier alinéa du II.

III. - L'effectif des personnels mentionnés à l'article 8 retenu pour déterminer le franchissement du seuil de cinquante agents fixé par l'article 32 de la loi du 26

janvier 1984 susvisée est apprécié au 1er janvier de chaque année. L'effectif retenu pour déterminer la composition d'un comité technique est apprécié au 1er janvier de l'année de l'élection des représentants du personnel. Sont pris en compte les agents qui remplissent les conditions fixées par l'article 8.

En cas de franchissement du seuil de cinquante agents, l'autorité territoriale d'une collectivité ou d'un établissement employant moins de cinquante agents informe avant le 15 janvier le centre de gestion de l'effectif des personnels qu'elle emploie.

Article 2 (différé)

- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1
- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 3

Les membres suppléants des comités techniques sont en nombre égal à celui des membres titulaires.

Dans le respect de la représentation des collectivités ou établissements et des personnels, tout représentant titulaire qui se trouve empêché de prendre part à une séance du comité technique peut se faire remplacer par n'importe lequel des représentants suppléants. Toutefois, pour les représentants du personnel, cette faculté ne joue qu'entre représentants élus sur une même liste de candidats ou désignés par l'organisation syndicale dans le cas prévu au troisième alinéa de l'article 6 ou tirés au sort selon la procédure prévue à l'article 20.

Article 3 (différé)

- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1
- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 4

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.

Le mandat des représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements expire en même temps que leur mandat ou fonction ou à la date du renouvellement total ou partiel de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Les mandats au sein du comité technique sont renouvelables.

Les collectivités et établissements peuvent procéder à tout moment, et pour la suite du mandat à accomplir, au remplacement de leurs représentants.

Article 4 (différé)

- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 5

Le président du comité technique est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion auprès duquel est placé le comité technique.

Pour les comités techniques placés auprès des collectivités et des établissements autres que les centres de gestion, le ou les membres de ces comités représentant la collectivité ou l'établissement sont désignés par l'autorité investie du pouvoir de nomination parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement public.

Pour les centres de gestion, les membres du comité technique représentant les collectivités et établissements publics sont désignés par le président du centre parmi les membres du conseil d'administration issus des collectivités ou d'établissements ayant moins de cinquante agents et parmi les agents de ces collectivités et établissements ou les agents du centre de gestion.

Les membres des comités techniques représentant les collectivités ou établissements publics forment avec le président du comité le collège des représentants des collectivités et établissements publics. Le nombre de membres de ce collège ne peut être supérieur au nombre de représentants du personnel au sein du comité.

Dans le cas où le nombre de membres du collège des représentants des collectivités et établissements publics est inférieur à celui des représentants du personnel, le président du comité technique est assisté, en tant que de besoin, par le ou les membres de l'organe délibérant et par le ou les agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis

du comité. Ces derniers ne sont pas membres du comité technique.

Article 5 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 6

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel lorsqu'il démissionne de son mandat ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées par l'article 8 pour être électeur au comité technique dans lequel il siège ou qu'il ne remplit plus les conditions fixées par l'article 11 pour être éligible.

Les représentants des collectivités territoriales et des 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.

Article 6 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 7

En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité territoriale ou de l'établissement, il y est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant pour la durée du mandat en cours.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, le siège est attribué à un représentant suppléant de la même liste. En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel, le siège est attribué au premier candidat non élu de la même liste.

Lorsque l'organisation syndicale ayant présenté une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir dans les conditions prévues aux deux alinéas précédents aux sièges de titulaires ou de suppléants auxquels elle a droit, elle désigne son représentant, pour la durée du mandat restant à courir, parmi les agents relevant du périmètre du comité technique éligibles au moment de la désignation.

CHAPITRE II : Elections.

Article 7 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 8

La date des élections pour le renouvellement général des comités techniques est fixée par arrêté conjoint du Premier ministre, du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé des collectivités territoriales. La durée du mandat des instances est réduite ou prorogée en conséquence.

Sauf cas de renouvellement anticipé, la date de ces élections est rendue publique six mois au moins avant l'expiration du mandat en cours.

Article 8 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 9

Sont électeurs pour la désignation des représentants du personnel au sein du comité technique tous les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du comité technique.

Ces agents doivent remplir les conditions suivantes :

1° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement ;

2° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de

congé parental ;

3° Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficiaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Article 9 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 10

La liste électorale est dressée à la diligence de l'autorité territoriale en prenant comme date de référence celle du scrutin.

La liste électorale fait l'objet d'une publicité de trente jours au moins avant la date fixée pour le scrutin dans les conditions ci-après. Mention de la possibilité de consulter la liste électorale et du lieu de cette consultation est affichée dans les locaux administratifs de la collectivité, de l'établissement ou du centre de gestion. En outre, dans les collectivités et établissements employant moins de cinquante agents, un extrait de la liste mentionnant les noms des électeurs de la collectivité ou de l'établissement est affiché dans les mêmes conditions.

Article 10 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 11

Du jour de l'affichage au vingtième jour précédant la date du scrutin, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter à l'autorité territoriale des demandes d'inscription ou des réclamations contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

L'autorité compétente pour dresser la liste électorale statue sur les réclamations dans un délai de trois jours ouvrés.

Article 11 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 12

Sont éligibles au titre d'un comité technique les agents remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de ce comité, à l'exception :

1° Des agents en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou atteints d'une affection de longue durée ;

2° Des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;

3° Des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Article 12 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 13

Les candidatures sont présentées par les organisations syndicales qui, dans la fonction publique territoriale, remplissent les conditions fixées à l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée. Chaque organisation syndicale ne peut présenter qu'une liste de candidats pour un même scrutin. Nul ne peut être candidat sur plusieurs listes d'un même scrutin. Les listes peuvent être communes à plusieurs organisations syndicales.

Chaque liste comprend un nombre de noms égal au moins aux deux tiers et au plus au double du nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, sans qu'il soit fait mention pour chacun des candidats de la qualité de titulaire ou de suppléant. En outre, ces listes doivent comporter un

nombre pair de noms.

Les listes doivent être déposées au moins six semaines avant la date du scrutin.

Chaque liste doit comporter le nom d'un délégué de liste, candidat ou non, désigné par l'organisation syndicale afin de représenter la liste dans toutes les opérations électorales. L'organisation peut désigner un délégué suppléant. Le dépôt de chaque liste doit, en outre, être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Lorsque l'autorité territoriale constate que la liste ne satisfait pas aux conditions fixées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, elle informe le délégué de liste au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes, par décision motivée, de l'irrecevabilité de la liste.

Article 13 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 14

Aucune liste de candidats ne peut être modifiée après la date limite prévue à l'article précédent.

Toutefois, si dans un délai de cinq jours francs suivant la date limite de dépôt des listes un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'autorité territoriale informe sans délai le délégué de liste. Celui-ci transmet alors à l'autorité territoriale, dans un délai de trois jours francs à compter de l'expiration du délai de cinq jours susmentionné, les rectifications nécessaires. A défaut de rectification, l'autorité territoriale raye de la liste les candidats inéligibles. Cette liste ne peut participer aux élections que si elle satisfait néanmoins à la condition de comprendre un nombre de noms égal au moins aux deux tiers des sièges de représentants titulaires et suppléants à pourvoir.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, le délai de cinq jours francs, prévu à la première phrase du deuxième alinéa du présent article, ne court à l'égard de cette liste qu'à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsqu'il est saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat inéligible peut être remplacé jusqu'au quinzième jour précédant la date du scrutin.

Les listes établies dans les conditions fixées par le présent décret sont affichées dans la collectivité ou l'établissement auprès duquel est placé le comité technique, au plus tard le deuxième jour suivant la date limite fixée pour leur dépôt. Les rectifications apportées ultérieurement sont affichées immédiatement.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes.

Article 13 bis (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 15

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats de fonctionnaires ont déposé des listes concurrentes pour un même scrutin, l'autorité territoriale en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date limite de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes en cause. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

Si, après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'autorité territoriale informe dans un délai de trois jours francs l'union des syndicats dont les listes se réclament. Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'autorité territoriale, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application du présent décret.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions du 2° de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, ni se prévaloir sur les bulletins de vote de l'appartenance à

une union de syndicats à caractère national.

Lorsque la recevabilité d'une des listes n'est pas reconnue par l'autorité territoriale, la procédure décrite ci-dessus est mise en œuvre dans un délai de trois jours francs à compter de la notification du jugement du tribunal administratif lorsque celui-ci est saisi d'une contestation de la décision de l'autorité territoriale, en application des dispositions du dernier alinéa de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

Article 14

· Modifié par Décret n°2001-49 du 16 janvier 2001 - art. 7

La charge financière des bulletins de vote et des enveloppes, leur fourniture et leur mise en place ainsi que l'acheminement des professions de foi et des enveloppes expédiées par les électeurs votant par correspondance sont assumées par la collectivité territoriale ou l'établissement public.

Article 15

· Modifié par Décret n°2008-506 du 29 mai 2008 - art. 20

L'autorité territoriale institue un bureau central de vote et, le cas échéant, des bureaux secondaires.

Chaque bureau est présidé par l'autorité territoriale ou son représentant et comprend un secrétaire désigné par celle-ci et un délégué de chaque liste en présence. Chacune de ces listes peut en outre désigner un délégué suppléant appelé à remplacer le délégué qui aurait un empêchement.

Dans le cas où une liste ne désigne pas le délégué pour un bureau, celui-ci est valablement composé sans ce délégué.

Le représentant de l'autorité territoriale à un bureau secondaire de vote et le secrétaire de ce bureau peuvent être désignés parmi des agents appartenant à une administration de l'Etat, sous réserve de l'accord de cette dernière.

Article 15-1 (différé)

· Créé par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 16

Dans le cas où, lors du renouvellement des comités techniques, il est prévu de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans un périmètre plus petit que celui du comité technique, les bulletins de vote des électeurs relevant du périmètre de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail font l'objet d'une comptabilisation et d'un dépouillement séparés.

En cas de vote par correspondance, l'enveloppe extérieure porte, outre les mentions prévues à l'article 21-6, celle du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail concerné.

Le nombre de voix ainsi comptabilisé pour chaque liste en présence est mentionné au procès-verbal prévu à l'article 21.

Article 16

Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste complète sans radiation ni adjonction de noms et sans modification de l'ordre de présentation des candidats.

Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de l'une de ces conditions.

Article 17 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 29

Le dépouillement des bulletins est assuré par le ou les bureaux de vote. Lorsque des bureaux de vote secondaires ont été institués, ils transmettent les résultats au bureau central.

Le vote par correspondance est dépouillé par le bureau central de vote.

Article 18

· Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 8 JORF 26 novembre 2003

La désignation des membres titulaires est faite à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Les représentants titulaires sont désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

Article 19 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 17

Il est attribué à chaque liste un nombre de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires, désignés selon l'ordre de présentation de la liste.

En cas de liste ne comportant pas un nombre de noms égal au nombre de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants à pourvoir, lors du dépôt des listes ou au terme de la procédure prévue au deuxième alinéa de l'article 13, l'organisation syndicale ne peut prétendre à l'obtention de plus de sièges de représentants titulaires et de représentants suppléants du personnel que ceux pour lesquels elle a proposé des candidats. Les sièges éventuellement restants ne sont pas attribués.

Article 20 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 29

Dans le cas où des sièges n'ont pu être pourvus par voie d'élection faute de candidats, l'attribution de ces sièges est faite au tirage au sort parmi les électeurs qui remplissent les conditions d'éligibilité.

Le jour, l'heure et le lieu de tirage au sort sont annoncés au moins huit jours à l'avance par affichage dans les locaux administratifs. Tout électeur au comité technique peut y assister.

Le tirage au sort est effectué par l'autorité territoriale ou son représentant. Si un bureau central de vote a été mis en place, ses membres sont convoqués pour assister au tirage au sort.

Si les agents désignés par le sort n'acceptent pas leur nomination, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants des collectivités ou des établissements dont relève le personnel.

Article 21 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 18

I.-Le bureau central de vote, après avoir procédé au récolement des opérations de chaque bureau, établit le procès-verbal récapitulatif de l'ensemble des opérations électorales et procède immédiatement à la proclamation des résultats. Le procès-verbal mentionne notamment le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque liste en présence. Lorsqu'une liste a été présentée par un syndicat qui est affilié à une union de syndicats de fonctionnaires, le procès-verbal précise en outre l'organisation syndicale nationale à laquelle se rattache ce syndicat. En cas de liste commune à plusieurs organisations syndicales, le procès-verbal précise également la base de répartition des suffrages exprimés, déterminée conformément au III.

Un exemplaire du procès-verbal est immédiatement adressé au préfet du département ainsi qu'aux délégués de liste. En outre, le centre de gestion informe du résultat des élections les collectivités et établissements affiliés au centre et

comptant moins de cinquante agents. Chaque collectivité ou établissement assure la publicité des résultats.

Le préfet communique dans les meilleurs délais un tableau récapitulatif départemental mentionnant notamment le nombre d'électeurs inscrits, de votants, de suffrages exprimés et de suffrages obtenus par chaque liste aux organes départementaux des organisations syndicales qui lui en ont fait la demande par écrit.

II.- Sans préjudice des dispositions du dernier alinéa de l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée, les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées dans un délai de cinq jours francs à compter de la proclamation des résultats devant le président du bureau central de vote puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative. Le président du bureau central statue dans les quarante-huit heures. Il motive sa décision. Il en adresse immédiatement copie au préfet.

III.- Lorsqu'une liste commune a été établie par des organisations syndicales, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée et rendue publique par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations concernées. Cette répartition est mentionnée sur les listes affichées dans les conditions mentionnées au cinquième alinéa de l'article 13.

Article 21-1 (différé)

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

· Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 19

Lorsque le comité technique est placé auprès d'un centre de gestion, l'autorité territoriale mentionnée aux articles 9, 10, 12, 13, 13 bis, 15, 20, au deuxième alinéa de l'article 21-4 et aux articles 21-5 et 21-6 du présent décret est le président du centre.

CHAPITRE III : Modalités d'organisation du scrutin.

Article 21-2

Créé par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Les agents qui exercent leurs fonctions dans une collectivité territoriale ou un établissement public employant moins de cinquante agents votent par correspondance.

Votent également par correspondance, lorsque le président du centre en a ainsi décidé, les électeurs exerçant leurs fonctions au siège d'un centre de gestion.

Les agents autres que ceux mentionnés aux deux alinéas précédents votent directement à l'urne, sauf s'ils ont été admis à voter par correspondance dans les conditions fixées par l'article 21-3 ci-après.

Article 21-3 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 20

Peuvent être admis à voter par correspondance :

1° Les agents qui n'exercent par leurs fonctions au siège d'un bureau de vote ;

2° Ceux qui bénéficient d'un congé parental ou de présence parentale ;

3° Les fonctionnaires qui bénéficient de l'un des congés accordés au titre de l'article 57 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ainsi que les agents non titulaires qui bénéficient d'un congé rémunéré accordé au titre du premier alinéa du 1° et des 7° et 11° de l'article 57 de la même loi ou du décret n° 88-145 du 15 février 1988

susvisé ;

4° Les agents qui bénéficient d'une autorisation spéciale d'absence accordée au titre de l'article 59 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ou d'une décharge de service au titre de l'activité syndicale ;

5° Ceux qui, exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet, ne travaillent pas le jour du scrutin ;

6° Ceux qui sont empêchés, en raison des nécessités du service, de se rendre au bureau de vote le jour du scrutin.

La liste des agents admis à voter par correspondance est affichée au moins vingt jours avant la date des élections. Les agents qui figurent sur cette liste sont, dans le même délai, avisés de leur inscription par l'autorité territoriale et de l'impossibilité pour eux de voter directement à l'urne le jour du scrutin.

Cette liste peut être rectifiée jusqu'au quinzième jour précédant le jour du scrutin.

Article 21-4 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 21

Il est procédé aux opérations de vote dans les locaux administratifs pendant les heures de service. Le scrutin doit être ouvert sans interruption pendant six heures au moins. Le vote a lieu en personne et au scrutin secret dans les conditions prévues par les articles L. 60 à L. 64 du code électoral. La distribution ou la diffusion de documents de propagande électorale sont interdites le jour du scrutin.

Il peut être recouru au vote électronique selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat. La décision de recourir au vote électronique est prise par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité technique, après avis du comité technique compétent.

Article 21-5 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1
Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 29

L'autorité territoriale fixe le modèle des bulletins de vote et des enveloppes. Les bulletins de vote indiquent le nom de l'organisation syndicale ou des organisations syndicales qui présentent les candidats, ainsi que, le cas échéant, l'appartenance de l'organisation syndicale, à la date du dépôt des listes, à une union de syndicats à caractère national. Les bulletins de vote font apparaître l'ordre de présentation des candidats.

Article 21-6 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1
Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 29

Pour l'ensemble des agents qui votent par correspondance, les bulletins de vote et les enveloppes nécessaires sont transmis par l'autorité territoriale aux agents intéressés au plus tard le dixième jour précédant la date fixée pour l'élection.

Chaque bulletin est mis sous double enveloppe. L'enveloppe intérieure ne doit comporter ni mention ni signe distinctif ; l'enveloppe extérieure doit porter la mention : " Elections au comité technique de... ", l'adresse du bureau central de vote, les nom et prénom de l'électeur, la mention de la collectivité ou de l'établissement qui l'emploie si le comité technique est placé auprès d'un centre de gestion, et sa signature. L'ensemble est adressé par voie postale et doit parvenir au bureau central de vote avant l'heure fixée pour la clôture du scrutin. Les bulletins arrivés après cette heure limite ne sont pas pris en compte pour le dépouillement.

Article 21-7 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 22

Chaque bureau de vote procède au recensement et au dépouillement du suffrage dès la clôture du scrutin. Les votes par correspondance sont dépouillés en même temps que les votes directs après qu'il a été procédé au recensement décrit à l'article 21-8.

Toutefois pour l'émargement, le jour du scrutin, des votes par correspondance sur les listes électorales des comités techniques placés auprès d'un centre de gestion, le président du centre peut, après consultation des organisations syndicales ayant présenté une liste, fixer par arrêté une heure de début des opérations d'émargement antérieure à l'heure de clôture du scrutin. Cet arrêté intervient au plus tard le dixième jour précédant la date du scrutin. Un exemplaire en est adressé immédiatement à chaque délégué de liste.

Un procès-verbal des opérations de recensement et de dépouillement est rédigé par les membres du bureau.

Un exemplaire du procès-verbal est affiché. Lorsqu'il s'agit d'un bureau secondaire, un autre exemplaire est immédiatement transmis au président du bureau central de vote.

Article 21-8

Créé par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Pour le recensement des votes par correspondance, la liste électorale est émargée au fur et à mesure de l'ouverture de chaque enveloppe extérieure et l'enveloppe intérieure est déposée, sans être ouverte, dans l'urne contenant les suffrages des agents ayant voté directement.

Sont mises à part sans donner lieu à émargement :

- 1° Les enveloppes extérieures non acheminées par la poste ;
- 2° Celles parvenues au bureau central de vote après l'heure fixée pour la clôture du scrutin ;
- 3° Celles qui ne comportent pas lisiblement le nom et la signature de l'agent ;
- 4° Celles qui sont parvenues en plusieurs exemplaires sous la signature d'un même agent ;
- 5° Celles qui comprennent plusieurs enveloppes internes.

Les suffrages correspondant à ces enveloppes sont nuls.

Article 21-9 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

Le bureau central de vote constate le nombre total de votants et détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés ainsi que le nombre de voix obtenues par chaque liste.

Il détermine en outre le quotient électoral en divisant le nombre de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire au comité.

Chaque liste a droit à autant de sièges de représentants titulaires du personnel que le nombre de voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral.

Dans le cas où, pour l'attribution d'un siège, des listes ont la même moyenne, le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix. Si les listes en cause ont recueilli le même nombre de voix, le siège est attribué à celle qui a présenté le plus grand nombre de candidats au titre du comité technique. Si plusieurs de ces listes ont obtenu le même nombre de voix et ont présenté le même nombre de candidats, le siège est attribué par voie de tirage au sort.

CHAPITRE IV : Fonctionnement.

Article 22

Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Pour chaque comité, le secrétariat est assuré par un représentant de l'autorité territoriale. Un représentant du personnel est désigné par le comité en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint. Ces fonctions peuvent être remplies par un suppléant en cas d'absence du titulaire.

Pour l'exécution des tâches matérielles, le secrétaire du comité peut être aidé par un fonctionnaire qui assiste aux séances. Après chacune d'elles, un procès-verbal est établi. Il est signé par le président, contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis dans un délai de quinze jours à compter de la date de la séance aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Article 23

Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Chaque comité établit son règlement intérieur. Ce règlement est transmis, lorsque le comité est créé auprès d'un centre de gestion, aux autorités territoriales employant moins de cinquante agents.

Article 24 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

Le comité technique est convoqué par son président. Il tient au moins deux séances dans l'année.

Le président est tenu de convoquer le comité dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

Article 25 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 23

La convocation du comité technique est accompagnée de l'ordre du jour de la séance. La convocation peut être envoyée par tous moyens, notamment par courrier électronique. Les questions entrant dans la compétence des comités techniques dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ont voix délibérative en cas d'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Le président du comité technique peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel. Les experts n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister, à l'exclusion du vote, qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Article 26 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 24

I. - L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité technique est réputé avoir été donné.

II. - La délibération mentionnée au II de l'article 1er peut prévoir le recueil par le comité technique de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité technique.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et, d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel.

Chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Article 27

Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Les séances des comités techniques ne sont pas publiques.

Article 28

Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Toutes facilités doivent être données aux membres des comités pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Ils sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle, à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance en leur qualité de membre des comités ou d'expert auprès de ces comités.

Article 29

Modifié par Décret n°2008-506 du 29 mai 2008 - art. 23

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du troisième alinéa de l'article 25 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.

Les membres des comités techniques et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par décret n° 66-619 du 10 août 1966 modifié, décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991.

Article 30 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 25

Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents. En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu, en application du II de l'article 26, le recueil par le comité technique de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents. Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou l'un des collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut alors être fait application des dispositions prévues par l'article 30-1.

Article 30-1 (différé)

Créé par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 26

Lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en œuvre nécessite une délibération de la collectivité ou de l'établissement recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du comité technique dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres du comité.

Le comité technique siège alors valablement sur cette question quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

Article 31 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1

Les avis émis par les comités techniques sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans la ou les collectivités ou établissements intéressés.

Les comités techniques doivent, dans un délai de deux mois, être informés, par une communication écrite du président à chacun des membres, des suites données à leurs avis.

CHAPITRE III : Fonctionnement. (abrogé)

CHAPITRE IV : Dispositions diverses. (abrogé)

Article 32-1 (abrogé)

Modifié par Décret n°97-279 du 24 mars 1997 - art. 4

Abrogé par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 14 JORF 26 novembre 2003

Article 32-2 (abrogé)

Modifié par Décret n°97-279 du 24 mars 1997 - art. 4

Abrogé par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 14 JORF 26 novembre 2003

Article 32-3 (abrogé)

· Créé par Décret 89-231 1989-04-17 art. 2 jorf 18 avril 1989

· Abrogé par Décret n°97-279 du 24 mars 1997 - art. 6 (V)

Article 32-4 (abrogé)

- Créé par Décret 89-231 1989-04-17 art. 2 jorf 18 avril 1989
- Abrogé par Décret n°97-279 du 24 mars 1997 - art. 6 (V)

CHAPITRE V : Dispositions diverses.

Article 32 (différé)

- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 1
- Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 27

I.- Un nouveau comité technique est mis en place dans les cas suivants :

- a) Lorsque l'autorité territoriale constate, dans les conditions mentionnées à l'article 1er, que l'effectif employé par la collectivité territoriale ou l'établissement public atteint cinquante agents ;
- b) Lorsque, en application du premier alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, une collectivité territoriale et son ou ses établissements publics décident de créer un comité technique commun ;
- c) Lorsque le nombre d'agents remplissant les conditions pour être électeurs à un comité technique déjà créé atteint au moins le double de celui constaté lors des dernières élections.

Dans le cas où la situation prévue à l'alinéa précédent est réalisée à la suite d'un transfert de personnels résultant d'un transfert de compétences, les conditions de durée d'exercice des fonctions mentionnées aux articles 1er, 8 et 11 s'apprécient, pour les personnels transférés, en assimilant les services qu'ils ont accomplis dans la collectivité publique d'origine à des services accomplis dans la collectivité territoriale ou l'établissement public d'accueil.

- d) Lorsqu'en application du deuxième alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée un établissement public de coopération intercommunale mentionné audit alinéa et des communes qui y adhèrent décident de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités ;
- e) Lorsqu'en application du troisième alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché décident, par délibérations concordantes, de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdits établissements ;
- f) Lorsqu'en application du quatrième alinéa de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée un établissement public de coopération intercommunale mentionné au deuxième alinéa dudit article, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché à cet établissement public de coopération intercommunale décident de créer un comité technique compétent pour tous les agents desdites collectivités et établissements.

Dans les cas mentionnés aux d, e et f, les délibérations concordantes portant création du comité technique déterminent, parmi les collectivités et établissements relevant de ce comité technique, celle ou celui auprès duquel est placé le comité. Elles fixent la répartition des sièges entre les représentants de ces collectivités et établissements.

Dans tous les cas mentionnés ci-dessus, l'élection intervient lors du renouvellement général des comités techniques. Toutefois, lorsque les situations prévues ci-dessus se produisent au cours de la période de deux ans et neuf mois suivant le renouvellement général, l'élection intervient à une date fixée par l'autorité territoriale, après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale. Cette date ne peut cependant être fixée dans les six mois qui suivent le renouvellement général ni plus de trois ans après celui-ci. L'arrêté fixant la date de l'élection est affiché dans les locaux administratifs au moins dix semaines avant la date du scrutin.

II.- Lorsque, dans les cas mentionnés au I ci-dessus, la date de l'élection est fixée

par l'autorité territoriale, les dispositions prévues aux chapitres Ier à III sont applicables, sauf dispositions contraires prévues au présent article.

Les agents de la collectivité ou d'un établissement qui ont été, le cas échéant, élus au comité technique placé auprès du centre de gestion sont remplacés dans les conditions mentionnées à l'article 6.

Quelle que soit la date de mise en place du comité technique, le mandat des représentants du personnel qui y siègent prend fin lors du prochain renouvellement général des comités techniques.

III.- Lorsque l'effectif d'une collectivité ou d'un établissement devient inférieur à cinquante agents, le comité technique reste en place jusqu'au prochain renouvellement général des comités techniques paritaires. Toutefois, lorsque l'effectif des agents est réduit à moins de trente, ou qu'après application des procédures mentionnées aux deux premiers alinéas de l'article 6 du présent décret le nombre de représentants titulaires du personnel est inférieur à trois, l'organe délibérant peut dissoudre le comité technique après consultation des organisations syndicales siégeant à ce comité technique. En cas de dissolution du comité technique d'une collectivité ou d'un établissement affilié, le comité technique placé auprès du centre de gestion devient compétent pour les questions intéressant cette collectivité ou cet établissement.

Article 33 (différé)

Modifié par Décret n°2011-2010 du 27 décembre 2011 - art. 28

Lorsque les élections des représentants du personnel d'un comité technique ont fait l'objet d'une annulation contentieuse ou lorsque, en raison d'un cas de force majeure, ces élections n'ont pu être organisées aux dates fixées par l'arrêté mentionné à l'article 7, la collectivité ou l'établissement concerné procède aux élections, selon les modalités définies par les dispositions des chapitres Ier à III du présent décret. Toutefois, l'autorité territoriale fixe la date de ces élections après consultation des syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Le mandat des représentants du personnel issus de ces élections prend fin lors du prochain renouvellement général des comités techniques.

Article 35

Modifié par Décret n°2003-1118 du 19 novembre 2003 - art. 11 JORF 26 novembre 2003

Le ministre de l'économie, des finances et du budget, le ministre de l'intérieur et de la décentralisation, le ministre de l'urbanisme, du logement et des transports et le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'économie, des finances et du budget, chargé du budget et de la consommation, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Annexe 3	Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale (Version consolidée au 31 décembre 2014)
-----------------	---

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'intérieur et de la décentralisation,

Vu le code des communes, et notamment les articles L. 417-26 à L. 417-28 ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 23 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 33-5° et 119-III ;

Vu la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 84-346 du 10 mai 1984 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale ;

Le Conseil d'Etat (section de l'intérieur) entendu,

TITRE I : Règles relatives à l'hygiène et à la sécurité et contrôle de leur application.

Article 1

Le présent décret s'applique aux collectivités et établissements employant des agents régis par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Article 2

Dans les collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er, 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.

Article 2-1

Créé par Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 - art. 2

Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Article 3

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 1

En application de l'article 108-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, dans les services des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er, les règles applicables en matière de santé et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies aux livres Ier à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application, ainsi que par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime.

Des arrêtés conjoints du ministre chargé des collectivités territoriales et du ministre chargé du travail déterminent, après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale, les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de certains services.

Article 3-1

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 2

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents mentionnés à l'article 4. Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre de santé et de sécurité au travail est mis à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également mis à la disposition des agents chargés d'une fonction d'inspection mentionnés à l'article 5 et du comité mentionné à l'article 37.

Article 4

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 2

Dans le champ de compétence du comité mentionné à l'article 37, des assistants de prévention et, le cas échéant, des conseillers de prévention sont désignés par l'autorité territoriale sous l'autorité de laquelle ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination. Ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie.

Les agents mentionnés au premier alinéa peuvent être mis à disposition, pour tout ou partie de leur temps par une commune, l'établissement public de coopération intercommunale dont est membre la commune, ou le centre de gestion, dans les conditions prévues à l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

L'autorité territoriale adresse aux agents mentionnés au premier alinéa une lettre de cadrage qui définit les moyens mis à leur disposition pour l'exercice de leurs missions. Une copie de cette lettre est communiquée au comité, mentionné à l'article 37, dans le champ duquel l'agent est placé.

Les dispositions du présent article et de l'article 4-1 sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'autorité territoriale mentionnée à l'article 2-1.

Article 4-1

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 3

I. - La mission des agents mentionnés à l'article 4 est d'assister et de conseiller l'autorité territoriale auprès de laquelle ils sont placés, dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques ainsi que dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- 1° Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- 2° Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail

en fonction de l'aptitude physique des agents ;
3° Faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;

4° 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.

II. - Au titre de cette mission, les agents mentionnés à l'article 4 :

1° Proposent des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques ;

2° Participent, en collaboration avec les autres acteurs, à la sensibilisation, l'information et la formation des personnels.

III. - Le conseiller de prévention ou, à défaut, l'un des assistants de prévention est associé aux travaux du comité mentionné à l'article 37. 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.

Article 4-2

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 4

En application du 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 susvisée, une formation préalable à la prise de fonction et une formation continue sont dispensées aux agents désignés en application de l'article 4 en matière de santé et de sécurité. Les modalités de cette formation sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Article 5

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 5

L'autorité territoriale désigne également, après avis du comité mentionné à l'article 37, le ou les agents qui sont chargés d'assurer une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité. Elle peut passer convention avec le centre de gestion pour la mise à disposition de tels agents dans le cadre de l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Ces agents ne peuvent être ceux mentionnés à l'article 4.

L'autorité territoriale élabore une lettre de mission, qui est transmise pour information au comité, mentionné à l'article 37. Dans le cas d'un agent mis à disposition par le centre de gestion, la lettre de mission est établie sur la base de la convention passée avec le centre de gestion et transmise pour information au comité mentionné à l'article 37 de la collectivité territoriale ou de l'établissement dans lequel l'agent est amené à exercer ses fonctions.

Ces agents contrôlent les conditions d'application des règles d'hygiène et de sécurité et proposent à l'autorité territoriale compétente toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. Dans ce cadre, ils 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 imposés par la réglementation. En cas d'urgence ils proposent à l'autorité territoriale les mesures immédiates qu'ils jugent nécessaires. L'autorité territoriale les informe des suites données à leurs propositions.

En application du 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 précitée, une formation en matière d'hygiène et de sécurité est assurée à ces agents préalablement à leur prise de fonction. Les modalités de cette formation sont définies par arrêté conjoint du ministre chargé du travail et du ministre chargé des collectivités territoriales.

Les agents chargés d'une fonction d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité peuvent assister avec voix consultative aux réunions du comité mentionné à l'article 37, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

L'autorité territoriale ou le centre de gestion peut demander au ministre chargé du travail de lui assurer le concours des agents des services de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

Article 5-1

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 6

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 avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité territoriale prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre aux agents, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement leur lieu de travail.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de rémunération ne peut être effectuée à l'encontre d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou pour leur santé.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent qui a fait usage 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.

La détermination des missions de sécurité des personnes et des biens qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé des collectivités territoriales, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Article 5-2

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 18

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 7

Si un membre du comité mentionné à l'article 37 constate, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré d'une situation de travail définie au premier alinéa de l'article 5-1, qu'il existe une cause de danger grave et imminent, il en avise immédiatement l'autorité territoriale et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-3.

Il est procédé à une enquête immédiate par l'autorité territoriale, en compagnie du membre du comité mentionné à l'article 37 ayant signalé le danger. L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le comité mentionné à l'article 37 est réuni en urgence dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

En cas de désaccord persistant, après l'intervention du ou des agents mentionnés à l'article 5, l'autorité territoriale ainsi que la moitié au moins des représentants titulaires du personnel au sein du comité mentionné à l'article 37 peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail.

Peuvent être sollicitées, dans les mêmes conditions, l'intervention, dans leurs domaines d'attribution respectifs, 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 ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention prévue aux alinéas 4 et 5 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement à l'autorité territoriale, au comité mentionné à l'article 37 et à l'agent mentionné à l'article 5. Ce rapport indique, s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la

situation.

L'autorité territoriale adresse dans les quinze jours à l'auteur du rapport une réponse motivée indiquant :

- les mesures prises immédiatement après l'enquête prévue au premier alinéa du présent article ;
- les mesures prises à la suite de l'avis émis par le comité mentionné à l'article 37 réuni en urgence ;
- les mesures prises au vu du rapport ;
- les mesures qu'elle va prendre et le calendrier de leur mise en oeuvre.

L'autorité territoriale communique, dans le même délai, copie de sa réponse au comité mentionné à l'article 37 ainsi qu'à l'agent mentionné à l'article 5.

Article 5-3

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 18

Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5-2 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité mentionné à l'article 37. Sous la responsabilité de l'autorité territoriale, ce registre est tenu à la disposition des membres de ce comité et de tout agent qui est intervenu en application de l'article 5-2.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées. Les mesures prises par l'autorité territoriale y sont également consignées.

Article 5-4

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 18

Le régime de réparation applicable en cas de faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents relevant du régime général de la sécurité sociale ou du régime de la mutualité sociale agricole qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité mentionné à l'article 37 avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

TITRE II : Formation en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 6

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 8

En application du 2° de l'article 1er de la loi du 12 juillet 1984 précitée une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

- 1° Lors de l'entrée en fonctions des agents ;
- 2° Lorsque par suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;
- 3° En cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;
- 4° 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.

A la demande du service de médecine préventive, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut être également organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une

maladie professionnelle.

La formation en matière d'hygiène et de sécurité est au nombre des actions prévues par la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation.

Article 7

Modifié par Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 - art. 8

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

Cette formation, normalement dispensée sur les lieux de travail, porte en particulier sur les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours, 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, et les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ainsi que les responsabilités encourues.

Article 8

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 9

Les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène de sécurité et des conditions de travail visés au titre IV du présent décret bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation d'une durée minimale de cinq jours, renouvelée à chaque mandat.

La formation prévue à l'alinéa précédent est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R. 4614-25 du code du travail, soit par un des organismes visés à l'article 1er du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale, soit par le Centre national de la fonction publique territoriale selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi du 12 juillet 1984 susvisée. Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Conformément aux dispositions des articles R. 4614-21 à R. 4614-23 du code du travail, le contenu des formations visées au premier alinéa du présent article doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

1° De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;

2° De les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.

Article 9

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

TITRE III : Médecine professionnelle et préventive.

Article 10

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 9

Les collectivités et établissements visés à l'article 1er disposent d'un service de médecine préventive dans les conditions définies à l'article 108-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

CHAPITRE I : Organisation des services de médecine préventive.

Article 11

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 10

I.- Les missions du service de médecine préventive sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant :

- soit au service créé par la collectivité ou l'établissement ;
- soit à un service commun à plusieurs collectivités auxquelles celles-ci ont adhéré ;
- soit à un service de santé au travail régi par le titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail avec lequel la collectivité ou l'établissement passe une convention après avis du comité mentionné à l'article 37. Dans ce cas, les articles du code du travail régissant les organes de surveillance et de consultation des services de santé au travail interentreprises ne s'appliquent pas et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est informé pour avis de l'organisation et des modalités de fonctionnement de ce secteur médical ;
- soit à un service de médecine du travail interentreprises et avec lequel l'autorité territoriale passe une convention ;
- soit à un service de santé au travail en agriculture prévu à l'article L. 717-2 du code rural avec lequel l'autorité territoriale passe une convention dans les conditions prévues par l'article R. 717-38 du même code ;
- soit, à défaut, à une association à but non lucratif à laquelle la collectivité ou l'établissement a adhéré, après avis du comité mentionné à l'article 37 et ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics dans les conditions prévues par l'article 11 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les médecins peuvent être assistés par du personnel infirmier et, le cas échéant, par du personnel de secrétariat médico-social.

II.- Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine préventive peuvent faire appel aux côtés du médecin de prévention et, le cas échéant, du personnel infirmier et de secrétariat médico-social, à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines.

L'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée est placée sous la responsabilité de l'autorité territoriale ; elle est animée et coordonnée par le médecin de prévention. L'indépendance des personnes et organismes associés extérieurs à l'administration est garantie dans le cadre d'une convention qui précise :

- 1° Les actions qui leur sont confiées et les modalités de leur exercice ;
 - 2° Les moyens mis à leur disposition ainsi que les règles assurant leur accès aux lieux de travail et les conditions d'accomplissement de leurs missions, notamment celles propres à assurer la 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.

Article 11-1

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 14 (V)

Le temps minimal que le médecin du service de médecine préventive doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois :

- pour vingt agents ;
- dix agents appartenant aux catégories mentionnées à l'article 21.

Article 11-2

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 11

Le médecin du service de médecine préventive exerce son activité médicale, en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique. Le médecin de prévention agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale. Ce médecin ne peut être chargé des visites d'aptitude physique prévues à l'article 10 du décret n° 87-602 du 30 juillet 1987 pris pour l'application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif à l'organisation des comités médicaux, aux conditions d'aptitude physique et au régime des congés de maladie des fonctionnaires territoriaux. Il ne peut être médecin de contrôle.

Sans préjudice des missions des médecins chargés des visites d'aptitude physique, le médecin de prévention peut formuler un avis ou émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent.

Dans ce cas, les rôles respectifs du médecin de prévention et du médecin agréé s'exercent de façon complémentaire : le médecin agréé vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public correspondant aux fonctions postulées ; le médecin de prévention vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent.

Le médecin de prévention reçoit de l'autorité territoriale, de celle du centre de gestion lorsqu'il appartient à celui-ci, une lettre de mission précisant les services pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions ainsi que les volumes de vacations horaires à accomplir.

Lorsque l'autorité territoriale décide de ne pas renouveler l'engagement d'un médecin de prévention, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle en informe le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en lui communiquant les raisons de ce changement.

En cas de rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin, cette rupture ne peut intervenir qu'après avis du comité mentionné à l'article 37. L'autorité territoriale met en outre l'intéressé en mesure de consulter son dossier. Le médecin doit faire l'objet d'une convocation écrite lui indiquant l'objet de celle-ci. Au cours de l'entretien, l'autorité territoriale est tenue d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les observations de l'intéressé. L'avis émis par le comité est communiqué sans délai au médecin ainsi qu'à l'autorité territoriale, qui statue par décision motivée. L'autorité territoriale informe le comité de sa décision.

En cas de faute professionnelle d'ordre déontologique, l'autorité administrative engage la procédure prévue à l'article L. 4124-2 du code de la santé publique. Elle peut suspendre le lien contractuel avec le médecin de prévention en attendant la décision du conseil de l'ordre des médecins.

Article 12

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 12

Tout docteur en médecine, pour être engagé dans un service de médecine préventive, doit être titulaire 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 l'article 13 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Toutefois ce certificat n'est pas exigé des médecins en fonctions dans un service de médecine professionnelle ou de médecine préventive à la date de publication du présent décret.

Article 13

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.

CHAPITRE II : Missions des services de médecine préventive.

SECTION I : Action sur le milieu professionnel.

Article 14

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive conseille l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2° L'hygiène générale des locaux de service ;
- 3° L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4° La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5° L'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6° L'information sanitaire.

Article 14-1

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 13

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 18

Dans chaque service d'une collectivité territoriale et dans chaque établissement public relevant d'une collectivité territoriale ou établissement public des collectivités territoriales entrant dans le champ d'application du présent décret, le médecin du service de médecine préventive établit et tient à jour, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article 108-3 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et après consultation du comité mentionné à l'article 37, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Le médecin du service de médecine préventive a accès aux informations lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels mentionnée ci-dessus. Cette fiche est établie dans les conditions prévues par le code du travail. Elle est communiquée à l'autorité territoriale. Elle est tenue à la disposition des agents mentionnés à l'article 5. Elle est présentée au comité mentionné à l'article 37, en même temps que le rapport annuel du médecin du service de médecine préventive prévu aux articles 26 et 51.

Le comité mentionné à l'article 37 est, en outre, régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence.

Article 14-2

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 14

Le médecin de prévention assiste de plein droit aux séances du comité mentionné à l'article 37 avec voix consultative.

Article 15

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive est associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au titre II ainsi qu'à la formation des secouristes mentionnés à l'article 13.

Article 16

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive est consulté sur les projets de construction ou aménagements importants des bâtiments administratifs et techniques et de modifications apportées aux équipements ainsi que ceux liés aux nouvelles technologies. Il peut procéder à toute étude et soumettre des propositions.

Il formule des propositions sur l'accessibilité des locaux aux agents handicapés.

Article 17

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature de ces substances, ainsi que de leurs modalités d'emploi.

Article 18

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive peut demander à l'autorité territoriale de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyses. Le refus de celle-ci doit être motivé. Le service de médecine préventive informe l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité, en application du titre IV du présent décret des résultats de toutes mesures et analyses.

Article 19

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

Article 19-1

Créé par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 13

Le médecin du service de médecine préventive doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose en application de l'article 11-1.

SECTION II : Surveillance médicale des agents.

Article 20

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 12

Les agents des collectivités et établissements mentionnés à l'article 1er bénéficient d'un examen médical périodique au minimum tous les deux ans. Dans cet intervalle, les agents qui le demandent bénéficient d'un examen médical supplémentaire.

Pour les fonctionnaires territoriaux nommés dans plusieurs emplois permanents à temps non complet, cet examen médical se déroule dans la collectivité qui emploie le fonctionnaire pendant la quotité horaire hebdomadaire la plus longue.

Article 20-1 (transféré)

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2
Transféré par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 13

Article 21 (transféré)

Transféré par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 14 (V)

Article 21

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2
Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 14 (V)

En sus de l'examen médical prévu à l'article 20, le médecin du service de médecine professionnelle et préventive exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des personnes reconnues travailleurs handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux ;
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Le médecin du service de médecine préventive définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

Article 22 (transféré)

Modifié par Décret n°2000-542 du 16 juin 2000 - art. 15
Transféré par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 14 (V)

Article 22

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2
Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 14 (V)

Les médecins du service de médecine préventive peuvent recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, ils informent l'administration territoriale de tous risques d'épidémie.

Article 23

Des autorisations d'absence sont accordées par l'autorité territoriale pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 20, 21 et 22.

Article 24

Modifié par Décret n°2011-184 du 15 février 2011 - art. 55 (V)

Les médecins du service de médecine préventive sont habilités à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions, justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Ils peuvent également proposer des aménagements temporaires de postes de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale ne suit pas l'avis du service de médecine préventive, sa décision doit être motivée et le comité d'hygiène ou, à défaut, le comité technique doit en être tenu informé.

En cas de contestation par les agents intéressés des propositions formulées par les médecins du service de médecine préventive, l'autorité territoriale peut saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre territorialement compétent.

Article 25

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive 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.

Article 26

Modifié par Décret n°2008-339 du 14 avril 2008 - art. 2

Le service de médecine préventive établit chaque année un rapport d'activité qui est transmis à l'autorité territoriale et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité.

Un exemplaire en est transmis au centre de gestion qui établit un rapport de synthèse de l'ensemble des rapports d'activité qu'il a reçus et le transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale.

Article 26-1

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 15

Un dossier médical en santé au travail est constitué par le médecin de prévention dans les conditions prévues à l'article L. 4624-2 du code du travail. Lors du premier examen médical, le médecin de prévention retrace dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 1110-4 et L. 1111-7 du code de la santé publique les informations relatives à l'état de santé de l'agent ainsi que les avis des différentes instances médicales formulés en application de l'article 81 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée et de l'article 3 de la loi n° 2000-628 du 7 juillet 2000 relative à la prolongation du mandat et à la date de renouvellement des conseils d'administration des services d'incendie et de secours ainsi qu'au reclassement et à la cessation anticipée d'activité des sapeurs-pompiers professionnels.

Le modèle du dossier médical, la durée et les conditions de sa conservation sont fixés par l'arrêté mentionné à l'article 28-2 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

TITRE IV : Organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité

CHAPITRE I : Rôle des comités techniques paritaires.

Article 27 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Sont tenus de créer un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, outre les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs, les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1er, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante 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.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels, appréciés en

fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux, le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique, le nombre, le siège et la compétence, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il peut décider, le cas échéant, la division d'un comité en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services.

Les dépenses de fonctionnement du comité sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.

CHAPITRE I : Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 27 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Sont tenus de créer un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, outre les services départementaux d'incendie et de secours sans condition d'effectifs, les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1er, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante 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.

Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels, appréciés en fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux, le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement détermine, après avis du comité technique, le nombre, le siège et la compétence, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il peut décider, le cas échéant, la division d'un comité en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services.

Les dépenses de fonctionnement du comité sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public.

CHAPITRE II : Organisation des comités d'hygiène et de sécurité.

Article 28 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé et des représentants désignés par les organisations syndicales. Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Toutefois le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à cinq dans les collectivités ou établissements employant au moins cinquante agents et moins de deux cents agents.

Le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à dix dans les collectivités ou établissements employant au moins deux cents agents.

Il est tenu compte, pour fixer ce nombre, de l'effectif des agents titulaires et non titulaires des collectivités, établissements ou services concernés, et de la nature des risques professionnels.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Article 29 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Chacun des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Les représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

Lors de chaque réunion du comité, le président est assisté en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 30 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.

Ce mandat se trouve réduit ou prorogé pour expirer à la désignation du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doit intervenir dans les conditions mentionnées à l'article 32.

Toutefois, lorsqu'un comité est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Les collectivités et établissements peuvent procéder à tout moment et pour le reste du mandat à accomplir au remplacement de leurs représentants.

Le mandat est renouvelable.

CHAPITRE II : Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 28 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public désignés par l'autorité territoriale auprès de laquelle il est placé et des représentants désignés par les organisations syndicales. Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Toutefois le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à cinq dans les collectivités ou établissements employant au moins cinquante agents et moins de deux cents agents.

Le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à dix dans les collectivités ou établissements employant au moins deux cents agents.

Il est tenu compte, pour fixer ce nombre, de l'effectif des agents titulaires et non titulaires des collectivités, établissements ou services concernés, et de la nature des risques professionnels.

Cette délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, aux syndicats ou sections syndicales qui ont fourni à l'autorité territoriale les informations prévues à l'article 1er du décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Article 29 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Chacun des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Les représentants du personnel suppléants peuvent suppléer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

Lors de chaque réunion du comité, le président est assisté en tant que de besoin par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté. Ces derniers ne sont pas membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 30 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans.

Ce mandat se trouve réduit ou prorogé pour expirer à la désignation du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui doit intervenir dans les conditions mentionnées à l'article 32.

Toutefois, lorsqu'un comité est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

Les collectivités et établissements peuvent procéder à tout moment et pour le reste du mandat à accomplir au remplacement de leurs représentants.

Le mandat est renouvelable.

CHAPITRE III : Composition des comités d'hygiène et de sécurité.

Article 31 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

L'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité ou de l'établissement parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

Elle désigne également un agent chargé du secrétariat administratif du comité, qui assiste aux réunions sans participer aux débats.

Article 32 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés librement, par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi du 13

juillet 1983 susvisée.

A cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le comité est constitué établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges auxquelles elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques. En cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales lors des élections aux comités techniques, les suffrages sont répartis entre les organisations syndicales conformément au III de l'article 21 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

L'autorité territoriale fixe également le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel.

Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au comité technique.

Les opérations de désignation des représentants du personnel doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au comité technique.

Pour les comités créés par délibérations concordantes dans les conditions prévues aux articles 32 et 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les représentants du personnel sont désignés sur la base des résultats des élections au comité technique de même niveau.

Article 33 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Lorsqu'il n'existe pas de comité technique au niveau où est créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local ou spécial, les représentants du personnel sont désignés selon les modalités prévues à l'article 15-1 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

Toutefois, dans le même cas, lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions prévues par le décret du 30 mai 1985 susvisé, par un scrutin qui ne peut intervenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général, ni plus de trois ans après celui-ci.

Article 34 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Il est obligatoirement mis fin au mandat des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les cas prévus à l'article 5 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 6 du décret du 30 mai 1985 susvisé sont applicables au remplacement des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, il est remplacé par le représentant suppléant appartenant à la même organisation syndicale, pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné dans les conditions mentionnées à l'article 32, pour la durée du mandat restant à courir.

Article 35 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

La liste nominative des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail est portée à la connaissance des agents.

CHAPITRE III : Mode de désignation des membres des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 31 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

L'autorité territoriale désigne les représentants de la collectivité ou de l'établissement parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.

Elle désigne également un agent chargé du secrétariat administratif du comité, qui assiste aux réunions sans participer aux débats.

Article 32 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés librement, par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi du 13 juillet 1983 susvisée.

A cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le comité est constitué établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges auxquelles elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques. En cas de listes communes à plusieurs organisations syndicales lors des élections aux comités techniques, les suffrages sont répartis entre les organisations syndicales conformément au III de l'article 21 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

L'autorité territoriale fixe également le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel.

Les représentants du personnel doivent satisfaire aux conditions d'éligibilité au comité technique.

Les opérations de désignation des représentants du personnel doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au comité technique.

Pour les comités créés par délibérations concordantes dans les conditions prévues aux articles 32 et 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, les représentants du personnel sont désignés sur la base des résultats des élections au comité technique de même niveau.

Article 33 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Lorsqu'il n'existe pas de comité technique au niveau où est créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local ou spécial, les représentants du personnel sont désignés selon les modalités prévues à l'article 15-1 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

Toutefois, dans le même cas, lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail 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 comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les conditions prévues par le décret du 30 mai 1985 susvisé, par un scrutin qui ne peut intervenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général, ni plus de trois ans après celui-ci.

Article 34 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Il est obligatoirement mis fin au mandat des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les cas prévus à l'article 5 du décret du 30 mai 1985 susvisé.

Les dispositions du premier alinéa de l'article 6 du décret du 30 mai 1985 susvisé sont applicables au remplacement des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public.

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, il est remplacé par le représentant suppléant appartenant à la même organisation syndicale, pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné dans les conditions mentionnées à l'article 32, pour la durée du mandat restant à courir.

Article 35 (différé)

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

La liste nominative des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail est portée à la connaissance des agents.

CHAPITRE IV : Election des représentants du personnel.

CHAPITRE IV : Rôle des comités techniques

Article 36

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité technique est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 49 accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CHAPITRE V : Rôle et attributions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Article 37

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les dispositions du présent chapitre concernent le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 38

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Conformément à l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, et sous réserve des compétences des comités techniques mentionnés à l'article 36 du présent décret, le comité a pour mission :

1° 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 ;

2° 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 ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article 39

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

Le comité contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Article 40

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les membres du comité procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier. Celui-ci fixe l'étendue ainsi que la composition de la délégation chargée de la visite. Toutes facilités doivent être accordées à cette dernière pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

Les missions accomplies en application du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

Article 41

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. La délégation peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Article 42

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° 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 ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les

conditions de travail, prévu à l'article 45 du présent décret.

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le comité.

L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.

La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée sans délai au comité.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité territoriale sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-2 du présent décret peut être mise en œuvre.

Article 43

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité est informé de toutes les visites et observations faites par les agents mentionnés à l'article 5.

Article 44

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des 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.

Article 45

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Article 46

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et accidentés de service, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

Article 47

Modifié par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Dans les collectivités ou établissements comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumise aux dispositions des articles 3-1 et 104 à 104-8 du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité par le président du comité, conformément à l'article L. 4612-15 du code du travail et ses décrets d'application.

Article 48

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'autorité territoriale envisage d'adopter en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux agents mentionnés à l'article 5.

Le comité 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 mentionné à l'article 3-1.

Article 49

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Chaque année, le président soumet au comité, pour avis :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée. Ce bilan est établi notamment sur la base des indications contenues dans le rapport prévu par le décret n° 97-443 du 25 avril 1997 relatif au rapport pris en application de l'avant-dernier alinéa de l'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale. Il fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-3 du présent décret.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.

Chaque centre de gestion établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse prévue à l'article 39 du présent décret et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions qu'il lui paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Article 50

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

Article 51

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité examine le rapport annuel établi par le service de médecine préventive en vertu de l'article 26.

CHAPITRE VI : Rôle des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité.

Article 52 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les dispositions du présent chapitre concernent le comité d'hygiène, de sécurité et

des conditions de travail ou le comité technique lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Article 53 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les règles de fonctionnement prévues par le décret du 30 mai 1985 susvisé relatif aux comités techniques sont applicables aux comités sous réserve des dispositions du présent chapitre.

Article 54 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

I. — L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage des voix, l'avis du comité est réputé avoir été donné.

II. — La délibération de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité, prévue à l'article 28, peut prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et, d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel.

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, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Article 55 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale dans les conditions définies à l'article 31.

Article 56 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le secrétaire du comité est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

Après chaque réunion, il est établi un procès-verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante.

Article 57 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, les réunions du comité peuvent être organisées par visioconférence, sous réserve que cette technique permette d'assurer que, tout au long de la séance :

1° Ne participent que les personnes habilitées à siéger avec voix délibérative ou consultative au comité ;

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de demander à participer effectivement aux débats ;

3° Le président soit en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

Article 58 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le comité se réunit au moins trois fois par an sur convocation de son président, à son initiative, ou dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas.

En outre, le comité est réuni par son président à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Article 59 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

L'acte portant convocation du comité fixe l'ordre du jour de la séance. Le secrétaire du comité est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Les questions entrant dans le champ de compétence du comité dont l'examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel dans les conditions prévues à l'article 55 sont inscrites à l'ordre du jour.

Article 60 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Le président du comité, à son initiative ou à la demande des représentants du personnel, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour ou faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

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

Article 61 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du comité réalisant les enquêtes ou les visites prévues aux articles 40 et 41 et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives notamment pour l'application de l'article 5-2.

Article 62 (différé)

Créé par Décret n°2012-170 du 3 février 2012 - art. 16

Les propositions et les avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale ; ils sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents, dans un délai d'un mois.

Le président du comité informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci.

Annexe 4	Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique (extrait)
-----------------	--

Engagement pour une politique redynamisée en faveur de la santé et de la sécurité au travail dans la fonction publique

Les signataires s'accordent à considérer que l'amélioration des conditions de travail dans la fonction publique constitue un enjeu essentiel de la rénovation de la politique des ressources humaines et des relations sociales. Les actions en la matière doivent à la fois mieux adapter le travail à la personne humaine, pour favoriser le bien être de chacun tout au long de sa vie professionnelle et contribuer ainsi à renforcer l'efficacité et la production des services, au bénéfice des usagers et des citoyens.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre d'aller plus loin dans la démarche de développement de la santé au travail engagée dans le secteur privé, notamment par le Plan Santé au travail.

Le présent protocole s'applique à l'ensemble des personnels, quel qu'en soit le statut, des trois versants de la fonction publique.

L'employeur public prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation, ainsi que la mise en place d'une organisation et des moyens nécessaires, conformément à la directive 89/391/CEE du Conseil de l'Union européenne.

Conformément à cette directive qui réaffirme la responsabilité de l'employeur, en particulier en matière de prévention et de réparation des risques, il incombe à chaque agent de prendre soin de sa sécurité et de sa santé, ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail, conformément à sa formation et aux instructions de son employeur. Dans cet esprit, les agents, notamment par le biais de leur hiérarchie et de leurs représentants, peuvent alerter leur employeur de tout problème lié à la santé ou à la sécurité sur le lieu de travail.

Les représentants du personnel sont également concernés par cette démarche d'amélioration des conditions de travail.

À l'occasion des discussions entre les parties, un constat partagé a émergé. Une première série de grandes orientations visant à la fois à l'amélioration de la connaissance et la prévention des risques professionnels et au renforcement des instruments de mise en œuvre de la politique de prévention a été discutée.

Les signataires s'accordent sur la mise en place d'une politique volontariste destinée à assurer le développement d'une véritable culture et de droits relatifs à la santé au travail. La santé au travail est perçue comme un véritable enjeu de santé publique.

Le renforcement de la politique de santé au travail, l'amélioration des conditions de travail, et leur prise en compte dans l'exercice du management nécessitent des mesures transversales ambitieuses ainsi que des approches sectorielles.

S'agissant d'activités couvertes, dans le secteur privé, par des règles de sécurité spécifiques, ces dernières s'appliquent aux activités identiques organisées sous la responsabilité des employeurs publics. Il est rappelé en ce sens qu'au terme de la loi du 4 août 1994 relative à l'emploi de la langue française, l'usage de la langue française est obligatoire pour tout document dont la connaissance est nécessaire au salarié dans le cadre de l'exécution de son travail, y compris en ce qui concerne les règles d'hygiène et de sécurité.

Pour atteindre l'objectif de renforcement de la politique de santé au travail et d'amélioration des conditions de travail, il est primordial de s'engager à développer la connaissance, assurer la prévention et le suivi des dangers, des risques et des expositions en milieu professionnel, et de mieux identifier et prévenir les pénibilités. Par ailleurs, les employeurs doivent privilégier les mesures de nature à maintenir dans l'emploi les agents subissant des atteintes à leur santé. Cet engagement devra se traduire en outre par l'amélioration des outils, des dispositifs et des réseaux relatifs à la santé et la sécurité.

En ce sens, il est proposé de réformer les instances de pilotage et de décloisonner les approches entre fonctions publiques et avec le secteur soumis au code du travail, de renforcer les fonctions de conseil, d'inspection et de pilotage.

L'État et les autres employeurs publics de la FPT et de la FPH s'engagent à mettre en œuvre directement ce qui leur incombe. Des objectifs qualitatifs et quantitatifs doivent être fixés. Les employeurs ont une obligation de résultat dans la mise en œuvre des mesures figurant dans le présent plan. Cette mise en œuvre fera l'objet d'une évaluation. Le développement d'une culture de la prévention des risques professionnels dans la fonction publique passe par la mise en place d'une culture de fixation d'objectifs, de critères et de mesure des résultats en la matière, incluant l'évaluation des moyens mobilisés au sein des administrations.

Les actions résultant du présent protocole seront mises en œuvre sans préjudice des dispositions plus favorables existant dans certains secteurs de la fonction publique. Elles pourront, par ailleurs, faire l'objet d'une déclinaison susceptible d'en préciser ou d'en améliorer le contenu.

Dans ce cadre, les employeurs publics s'appuieront également sur les travaux conduits par le Conseil d'orientation des conditions de travail (COCT) et son réseau scientifique (Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (Afsset), Institut national de recherche et de sécurité (INRS), Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (Anact), etc.), avec l'ensemble des acteurs et outils (Papriact par exemple pour les filières sanitaire et médico-sociale, etc.) compétents pour apporter une expertise en matière d'amélioration des conditions de travail.

L'ensemble des orientations en matière de santé et sécurité au travail, y compris celles découlant des accords du Grenelle de l'environnement sur les liens santé-travail environnement et sur la traçabilité des risques, ainsi que les évolutions rendues nécessaires par les avancées du secteur privé feront l'objet d'une discussion et d'un suivi par la future instance commune de dialogue social inter-fonctions publiques prévue dans le projet de loi sur la rénovation du dialogue social.

Cet engagement comprend quinze actions organisées autour des trois axes suivants :

- ✚ Instances et acteurs opérationnels en matière de santé et sécurité au travail
- ✚ Objectifs et outils de prévention des risques professionnels
- ✚ Dispositifs d'accompagnement des atteintes à la santé

Ces axes sont décrits de façon détaillée dans ce document selon un canevas commun qui présente :

- ✚ l'enjeu, c'est-à-dire l'analyse de la situation qui légitime et fonde la démarche entreprise ;
- ✚ l'action proprement dite, concrète, pour permettre de répondre aux problèmes identifiés ;
- ✚ le calendrier indicatif et les conditions de mise en œuvre, pour fixer des échéances et piloter l'avancement des actions.

Pour chaque axe, des indicateurs sont établis afin d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés.

(...)

Action 2

Mise en place de CHSCT dans la fonction publique de l'État et la fonction publique territoriale et évolution de leur rôle dans la fonction publique hospitalière

2.1 Enjeu

Les instances représentatives des personnels spécialisés (CHS) doivent pouvoir prendre toute leur part dans le développement d'une véritable culture de prévention dans le secteur public. Ces instances doivent en effet participer à l'analyse des risques et plus globalement pouvoir proposer aux chefs de service, à l'autorité territoriale et aux chefs d'établissement toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail.

Eu égard à l'apparition de risques qualifiés d' « émergents » (risques psychosociaux - RPS, et troubles musculo-squelettiques - TMS...), les CHS ont vocation à intervenir dans un champ plus large. C'est pourquoi il apparaît nécessaire de leur confier des compétences plus larges comprenant les conditions de travail, les conséquences sur la santé de l'organisation du travail et des droits nouveaux.

2.2 Propositions

A - Étendre les compétences des CHS aux conditions de travail en les transformant en CHSCT et en appliquant les dispositions du code du travail, dans le respect des spécificités de la fonction publique.

B - Assurer la représentation de tous au CHSCT. Dans le but d'assurer pour tous les agents la représentation nécessaire au sein de ces instances de concertation dédiées, l'objectif est le rattachement de l'ensemble des agents à un CHSCT.

C - Attribuer aux CHSCT des pouvoirs de contrôle et de proposition et veiller à leur plein exercice. Le pouvoir d'enquête ne sera plus subordonné à la survenance d'un cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Par ailleurs, ils pourront faire appel à des experts agréés en sus des cas déjà prévus, pour les projets importants qui ont un impact sur les conditions d'hygiène de sécurité. Les administrations se verront rappeler, par tous moyens appropriés, leurs obligations et les conditions de mise en cause éventuelle de leur responsabilité en cas de non-respect de celles-ci, tant sur le fond (dispositions nécessaires à la santé et la sécurité au travail dont les CHSCT ont à connaître) que pour ce qui est du bon fonctionnement des instances.

D - Faire des CHSCT le lieu de dialogue et de concertation dédié aux questions de santé de sécurité et de conditions de travail en collaboration avec les CT.

En ce qui concerne la FPT, les CHSCT seront mis en place dès 50 agents. Une concertation sera conduite avec le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale sur les modalités de désignation des

représentants du personnel, prenant en compte les élections aux CTP. Par ailleurs, une réflexion sera menée sur le rôle des centres de gestion dans la mise en place des instances au bénéfice des plus petites collectivités. Enfin, un examen spécifique des conditions de rattachement à un CHSCT des personnels affectés dans des établissements publics locaux sera effectué.

E - Réaffirmer le rôle du CHSCT dans l'identification et la prévention des risques.

Il prendra part à la concertation sur les plans d'action relatifs aux RPS (risques psychosociaux) ou encore en matière de réalisation du document unique.

F - Identifier les moyens humains et matériels consacrés à la prévention, ainsi que les actions à mener dans le cadre des CHSCT.

G - Donner aux membres la possibilité d'exercer pleinement leur rôle grâce à un droit à la formation de cinq jours minimum, renouvelé tous les mandats à la charge de l'administration, en veillant tout autant aux besoins de formation liés à la prise des fonctions qu'à l'actualisation régulière des compétences.

(...)

Annexe 5	Circulaire ministérielle du 12 octobre 2012 (extraits)
-----------------	---

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

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

Le décret distingue d'une part les comités dont la création est obligatoire et d'autre part les comités pour lesquels cette création est facultative et se justifie au regard de l'importance des effectifs ou des risques professionnels.

Le ou les CHSCT fonctionne sous la responsabilité de l'organe délibérant de la collectivité, lequel détermine après avis du comité technique, leur nombre, leur siège et leur compétence.

Les dépenses de fonctionnement sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement.

Par ailleurs, des CHSCT peuvent désormais être créés par délibérations concordantes des organes délibérants de collectivités et établissements lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents.

VII.1.1. Les CHSCT obligatoires

En application de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 et de l'article 27 du décret du 10 juin 1985 modifié, les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1^{er} du décret sont tenus de créer un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Les collectivités et établissements sont donc tenus de créer un CHSCT dès que le seuil de 50 agents est atteint. En dessous de ce seuil, les missions des CHSCT sont exercées par le comité technique du centre de gestion dont relève ces collectivités et établissements.

En outre, un CHSCT est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs, en application de l'article 67 de la loi n° 2004-811 du 13 août 2004 de modernisation de la sécurité civile.

L'assemblée délibérante peut par ailleurs décider de diviser ce comité en sections correspondant à des spécificités ou services différents au sein de la collectivité.

VII.1.2. Les CHSCT facultatifs : les CHSCT locaux ou spéciaux

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

Des CHSCT locaux ou spéciaux sont créés pour un service ou un groupe de services dans les conditions prévues à l'article 27 du décret du 10 juin 1985 lorsque l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifient. Ils peuvent également être créés si l'une des deux conditions est réunie.

L'importance des risques est entendue comme des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité, notamment en raison de la nature des missions ou des tâches, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Parmi les services comportant des risques professionnels, tels que définis dans le décret, peuvent être concernés notamment, à titre d'exemple :

- les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (tels que 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 (tels que les services des espaces verts, régie municipale d'entretien, ...) ;
- Les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (tels que les services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux).

VII.1.3. Les CHSCT créés par délibérations concordantes

En application des articles 32 et 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 peuvent être créés des **CHSCT communs** par délibérations concordantes des organes délibérants :

- a) d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;
- b) d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole ou d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté ;
- c) d'un établissement public de coopération intercommunale et du centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché ;
- d) d'un établissement public de coopération intercommunale mentionné au b), des communes adhérentes et du centre intercommunal d'action sociale rattaché audit établissement public de coopération intercommunale.

Ces CHSCT ne peuvent être créés que si l'effectif global concerné est au moins égal à 50. Ils sont compétents pour tous les agents desdites collectivités et établissements.

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

VII.2.1. Règles de composition des CHSCT

Le titre IV du décret adapte les règles de composition des CHSCT pour tenir compte de la suppression par la loi du 5 juillet 2010 précitée de l'exigence de paritarisme numérique.

L'article 28 du décret précise que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprennent des représentants du personnel et, en nombre au plus égal à ces derniers, des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public y compris le président.

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Toutefois le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à cinq dans les collectivités ou établissements employant au moins cinquante agents et moins de deux cents agents.

Le nombre des membres titulaires des représentants du personnel ne saurait être inférieur à trois ni supérieur à dix dans les collectivités ou établissements employant au moins deux cents agents.

Pour fixer ce nombre, il est tenu compte de l'effectif des agents et de la nature des risques professionnels.

Chacun des membres du CHSCT a un suppléant.

Par ailleurs, du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter, le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention et du conseiller de prévention, à défaut l'un des assistants lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée. Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes qui assistent de plein droit aux réunions du comité ne participent pas au vote. L'ACFI est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister, sans prendre part au vote.

VII.2.2. Durée du mandat (article 30)

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à **quatre ans** et leur mandat est renouvelable.

Ce mandat se trouve réduit ou prorogé pour expirer à la désignation du nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette réduction ou prorogation a notamment pour objet le renouvellement des CHSCT en cohérence avec les élections des comités techniques.

Lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au décret n°85-603 pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général des comités techniques.

VII.2.3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT

VII.2.3.1. Règles générales de désignation

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fera sur la base des élections aux comités techniques.

A cet effet, l'autorité territoriale auprès de laquelle le comité est constitué établit la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges de titulaires et de suppléants auxquelles elles ont droit, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques. Elle fixe également le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité au comité technique fixées par l'article 11 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié.

Ces opérations doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au comité technique.

Il va de soi que si à l'expiration de ce délai, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir dès lors que le quorum prévu à l'article 30 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 est atteint.

L'article 35 prévoit que l'autorité territoriale doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents. Cette information se fait par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage, de création d'une rubrique spéciale sur un intranet, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents), afin que ces derniers puissent contacter les représentants du personnel et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

VII.2.3.2. La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales

• Répartition à partir des élections au comité technique de même niveau

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants en CHSCT s'effectue en application de l'article 32 : « proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel dans les comités techniques ».

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait de façon strictement proportionnelle aux résultats des élections pour les CT **de même périmètre**. Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne. Un exemple de répartition de siège est donné en annexe n°9.

Ces règles s'appliquent également aux CHSCT créés par délibérations concordantes mentionnées au VII.1.3.

Il convient de noter qu'en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au Comité technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature, conformément au III de l'article 21 du décret du 30 mai 1985 modifié. A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à part égale entre les organisations concernées.

• Répartition à partir d'élections CT d'un autre niveau : CHSCT locaux ou spéciaux

Dans le cas où le CHSCT local ou spécial aurait un champ de compétence différent de celui du CT, le décret ouvre deux dérogations :

- par dépouillement, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques.

Lorsqu'il n'existe pas de comité technique au niveau où est créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local ou spécial, les représentants du personnel sont désignés selon les modalités prévues à l'article 15-1 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques.

En application de l'article 15-1 précité, dans le cas où, lors du renouvellement des comités techniques, il est prévu de mettre en place un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans un périmètre plus petit que celui du comité technique, les bulletins de vote des électeurs relevant du périmètre de ce comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail font l'objet d'une comptabilisation et d'un dépouillement séparés.

Pour ce faire, il conviendra d'organiser le dépouillement dans le bureau de vote central (ou dans les bureaux de vote spéciaux) de façon à identifier les suffrages recueillis dans chacune des entités (par le biais, par exemple, d'urnes spécifiques appelées à recevoir les votes des services appelés à être dotés de CHSCT).

La répartition des sièges se fera par la suite, de la même manière, selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne (cf annexe n°9).

- par un scrutin

Lorsqu'un CHSCT local ou spécial est créé en dehors du renouvellement général des comités techniques, les représentants du personnel seront désignés sur la base de la représentativité syndicale constatée dans le périmètre de ce CHSCT par un scrutin de liste dans les conditions prévues par le décret du 30 mai 1985.

Le scrutin ne peut intervenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général ni plus de trois ans après celui-ci.

VII.2.4. Remplacement en cours de mandat des membres du CHSCT (article 34)

L'article 34 du décret renvoie à l'article 5 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques pour les cas dans lesquels il est obligatoirement mis fin au mandat des membres du CHSCT.

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

- des lors qu'il démissionne de son mandat ;
- ou qu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné (conditions pour être électeur au comité technique fixe par l'article 8 et conditions d'éligibilité au comité technique de l'article 11 du décret du 30 mai 1985).

S'agissant des représentants de l'autorité territoriale, leur mandat prend fin :

- lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite de démission, mise en congé de longue maladie ou de longue durée, mise en disponibilité ou pour toute autre cause que l'avancement ;
- ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du CHSCT.

Les dispositions du 1^{er} alinéa de l'article 6 du décret du 30 mai 1985 modifié sont applicables au remplacement des représentants de la collectivité territoriale ou de l'établissement public : « En cas de vacance pour quelque cause que ce soit du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité territoriale ou de l'établissement, il y est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant ».

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire du personnel, il est remplacé par le représentant suppléant appartenant à la même organisation syndicale.

En cas de vacance du siège d'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné dans les conditions visées à l'article 32.

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

Fiche VIII. Attributions des CHSCT

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, les CHSCT disposent de larges attributions qui se décomposent :

- En consultations obligatoires sur certains projets entrant dans son champ de compétence ;
- En missions réalisées dans le cadre de son champ de compétence.

Les attributions décrites dans la présente fiche, sont définies en référence aux articles

L. 4612 et suivants du code du travail. Elles concernent aussi bien le CHSCT que le comité technique du centre de gestion lorsqu'il exerce les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

VIII.1. Compétences du CHSCT

VIII.1.1. Compétences thématiques

L'une des principales mesures de l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail est d'avoir adjoint aux compétences du comité en matière d'hygiène et de sécurité une compétence sur les **conditions de travail**.

Cette notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- la durée et les horaires de travail ;
- l'aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail poste) ;
- les nouvelles technologies et à leurs incidences sur les conditions de travail ;

Pour ce qui concerne les trois derniers points, le comité s'attachera à leur étude en vue de mesurer leurs conséquences sur l'organisation du travail et leurs effets sur la santé des travailleurs.

De cette compétence, découlent un certain nombre de consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 45 du décret sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Dans le secteur soumis au code du travail, le projet est considéré comme devant être soumis au CHSCT dans le cas où la modification des conditions de travail qui est envisagée concerne un nombre significatif de salariés et conduit, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés.

Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

La jurisprudence sociale a précisé la notion, par des arrêts concluant que :

- le CHSCT est consulté des lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé des salariés³¹ ;
- la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet.

VIII.1.2. Compétence à l'égard des personnes (articles 38 et 46)

Par ailleurs, le décret a entendu souligner l'importance de la tâche du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse (2° de l'article 38);
- les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure, pour lesquels le comité est compétent conformément aux articles R. 4514-1 et suivants du code du Travail. Dans ce cadre, et s'agissant des travailleurs relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire) le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la co-activité dans les services de son champ de compétence (article 38);
- les travailleurs handicapés, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail, nécessaire dans ce but. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 46).

VIII.1.3. Compétence dans des situations de risques particuliers

Le CHSCT intervient dans le cadre de situations de risques particuliers :

- Les articles R. 4514-1 et suivants du code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- En vertu de l'article 47 du décret, le président est tenu de soumettre au comité les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation en application de l'article 3 de la loi n° 76-663 du 18 juillet 1976 relative aux installations classées pour l'environnement ;
- De même, le comité dispose d'une compétence particulière (article 44) lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité territoriale à entendre l'employeur de cet établissement et il est informé des suites réservées à ses observations.

VIII.2. Missions des CHSCT

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

Il convient de noter que l'exercice de la visite des sites et du droit d'enquête donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation (article 61).

Les missions permettant au comité d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir l'analyse des risques professionnels que conduit le CHSCT en vertu de l'article 39 du décret. Sur ce point, même si une consultation formelle sur ce document n'est pas prévue, le CHSCT doit être associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT (cf ci-dessous).

VIII.2.1. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 39)

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels (Art L. 4612-3 du code du travail).

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

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

VIII.2.2. Visite des locaux et droit d'accès (article 40)

L'article 40 donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les services relevant de sa compétence. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur aire de compétence géographique.

Les visites des sites sont organisées dans le cadre de missions précisément établies par le comité.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 40. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, ACFI) peuvent également faire partie de la délégation.

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

Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des ACFI et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

A l'issue de la mission, un rapport établi par la délégation, est soumis au comité.

Les membres du comité veillent à perturber le moins possible le fonctionnement des services qu'ils visitent.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

VIII.2.3. Les enquêtes (article 41)

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

- En cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir

entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées ;

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

En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par le comité qui délibère à cet effet.

Chaque enquête est conduite par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La délégation réalise un rapport d'enquête. Concernant le rapport d'enquête, il pourra être utile de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail. En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

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

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête.

A cet effet, ce rapport d'enquête est communiqué immédiatement au comité (article 41 troisième alinéa) et l'autorité territoriale s'assure que l'ensemble des acteurs opérationnels, dont les médecins de médecine professionnelle et préventive, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les ACFI aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Le comité est informé des suites données par l'autorité territoriale aux conclusions de chaque enquête.

VIII.2.4. Le recours à l'expertise agréée (article 42)

L'article 42 du décret prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions:

- En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel; Pour la définition du risque grave, il convient de se reporter à la fiche II, paragraphe 2.2.2 ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 45 du décret.

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

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

La demande de recours à l'expert est émise sur avis du comité. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet visé par l'expertise. L'autorité territoriale pourra ainsi le cas échéant, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du comité.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité territoriale sur le recours à l'expert, la procédure de l'article 5-2 (médiation de l'ACFI puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre (cf fiche II, points 2.2.3/4).

VIII.2.5. Rapport et programme annuels (article 49 et 50)

Le président présente au comité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et un programme de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ce rapport et de ce programme. Toutefois, il est souhaitable de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires de la collectivité ou de l'établissement.

- Rapport annuel

Le contenu du rapport annuel est fixé, dans le secteur privé par l'arrêté du 12 décembre 1985. Ces indications sont reprises, sous une forme adaptée, dans l'annexe n°10. Il convient de préciser qu'une partie de ces informations sont contenues dans le bilan social visé au décret n°97-443 du 25 avril 1997 pris en application de l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984. Le rapport annuel sera donc établi notamment sur la base des indications contenues dans les bilans sociaux. Par ailleurs, les rapports des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les rapports des ACFI, comportent la plupart des informations demandées.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au centre de gestion.

Chaque centre établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse bisannuel qu'il transmet au Conseil supérieur de la fonction publique territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

- Programme annuel

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt une importance particulière puisqu'elle doit déterminer la politique de prévention et d'amélioration des conditions de travail pour l'année à venir.

Le comité émet un avis sur le rapport et le programme mais peut également proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires (art 50).

Fiche IX : Fonctionnement du CHSCT (Chapitre VI)

Les dispositions du chapitre VI du décret relatives au fonctionnement concernent le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou le comité technique du centre de gestion lorsqu'il exerce les missions du CHSCT.

L'article 53 du décret renvoie, pour ces instances, aux règles de fonctionnement prévues par le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques. Il conviendra de se reporter à ce texte et sa circulaire d'application, dont les règles principales sont reprises dans le modèle de règlement intérieur (annexe 11).

Toutefois, le décret fixe certaines règles dérogatoires aux dispositions prévues pour les comités techniques qui sont issues notamment des avancées de l'accord du 20 novembre 2009 sur le fonctionnement des CHSCT.

Une attention particulière sera portée sur les points suivants :

IX.1. Règlement intérieur

Chaque comité établit son règlement intérieur. Un modèle de règlement intérieur fait l'objet d'une annexe 11 à la présente circulaire.

Ce modèle constitue un outil destiné à aider les comités dans l'élaboration de leur règlement intérieur. Il pourra être adapté et complété (notamment pour les CHSCT locaux ou spéciaux) en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué.

IX.2. Présidence (article 55)

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant, ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement. La personne désignée doit avoir l'autorité nécessaire pour exercer cette fonction.

Pour les comités techniques des centres de gestion, les règles du décret n°85-565 du 30 mai 1985 s'appliquent : le président du comité est désigné parmi les membres de l'organe délibérant de la collectivité.

IX.3. Secrétariat (articles 56 et 59)

Parallèlement aux dispositions du code du travail (articles L. 4614-8 et R. 4614-1), un secrétaire du comité est désigné par les représentants du personnel en leur sein.

La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 31) permet aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du comité. Cette désignation permet également d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, ACFI, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du comité à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le décret renvoie à chaque règlement intérieur le soin de fixer les modalités de désignation, la durée du mandat du secrétaire ainsi que les modalités de remplacement notamment en cas de fin de mandat du représentant désigné (dans les cas prévus à l'article 34).

Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'autorité territoriale et effectue une veille entre les réunions du comité. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le Président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire d'éventuelles observations concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

Il convient de noter que deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires, et trois représentants dans les autres cas, peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ de compétence du comité (article 58).

IX.4. Réunions

IX.4.1. Organisation des réunions : cas particulier des centres de gestion

Lorsque le comité technique du centre de gestion siège pour exercer les missions dévolues au CHSCT, il est préconisé qu'il tienne une réunion distincte qui lui permettra d'établir un ordre du jour et un procès-verbal distincts de ceux de ses réunions habituelles.

IX.4.2. Nombre de réunions (article 58)

Au vu de leurs compétences élargies, par l'accord du 20 novembre 2009, aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du comité est de trois minimum par an.

En outre, les comités compétents sont réunis :

- 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,
- Le comité est également réuni par son président à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée ;
- en urgence, dans le cadre de la procédure de l'article 5-2 quatrième alinéa.

IX.4.3. Personnes appelés à assister aux réunions sans voix délibérative

Les séances du comité ne sont pas publiques.

Ce caractère non public n'exclut pas qu'un certain nombre de personnes, autres que les représentants du personnel et de l'autorité territoriale appelés à siéger aux réunions du comité, puissent assister à ces réunions.

L'agent désigné en application de l'article 31 pour assurer le secrétariat administratif du comité (charge des tâches matérielles et notamment de l'établissement des procès-verbaux des réunions) assiste aux réunions.

Les acteurs de la prévention (médecin de prévention, conseiller de prévention, à défaut assistant de prévention et ACFI) assistent également aux réunions.

En outre, le président peut se faire assister par un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions sur lesquelles le comité est consulté (art 29).

Par ailleurs, le président peut convoquer, à son initiative ou à la demande des représentants titulaires du personnel, un ou plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour ou, faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (article 60).

C'est au président du comité qu'il appartient de décider de la suite à donner à la demande des représentants du personnel.

Les experts et les personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes et ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence est souhaitée (article 60 dernier alinéa).

IX.5. Publicité des propositions et avis du comité

L'article 62 du décret prévoit que les avis et propositions du comité sont portés à la connaissance des agents en fonction dans la ou les collectivités ou établissements intéressés, « par tout moyen approprié » et « dans un délai d'un mois ». Le « moyen approprié » visé par cet article peut consister en un affichage du procès-verbal de la réunion, étant entendu que tous les renseignements à caractère nominatif pouvant figurer dans ce procès-verbal devront en avoir été retirés préalablement à son

affichage. Une diffusion par voie électronique, par exemple, sur un intranet, peut également répondre aux exigences du décret, sous réserve des contraintes de sécurité de la collectivité et que chaque agent puisse effectivement consulter les documents ainsi mis en ligne.

IX.6. Suivi des travaux du comité

Le président du comité, dans un délai de deux mois, informe, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci (article 62).

Lorsque le comité émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 ter et 6 quinquies de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le président l'informe par écrit des suites qu'il a réservées à ces propositions. S'il n'a pas réservé une suite favorable aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au comité.

Enfin, il paraîtrait souhaitable qu'à chacune de ses réunions, le comité soit informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Annexe 6	Exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales
-----------------	---

Répartition des sièges

Le calcul de la répartition des sièges de titulaires s'effectue suivant la règle de la représentation proportionnelle avec répartition des restes à la plus forte moyenne, sur la base des élections des représentants du personnel pour les Comites techniques.

- **Etape 1 : calcul du quotient électoral**

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{Nombre de suffrages valablement exprimés}}{\text{Nombre de sièges de titulaires à pourvoir}}$$

- **Etape 2 : répartition suivant le quotient électoral**

Pour chaque organisation syndicale candidate :

$$\text{Nombre de sièges (*)} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'O.S}}{\text{Quotient électoral}}$$

(*) arrondi à l'entier immédiatement inférieur

- **Etape 3 : (si nécessaire) répartition, à la plus forte moyenne, du/des sièges restant à attribuer**

Pour chaque organisation syndicale candidate:

$$\text{Moyenne} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'O.S}}{\text{Nombre de sièges déjà obtenus} + 1}$$

Le siège est attribué à la liste qui obtient la plus forte moyenne.

Cette étape est reproduite autant de fois que nécessaire pour attribuer l'ensemble des sièges.

En cas d'égalité de moyenne pour un siège restant à attribuer, l'attribution se fait à l'organisation syndicale ayant obtenu le plus grand nombre de suffrages.

- **Etape 4 : répartition des sièges de suppléants**

Le nombre de sièges de suppléants attribués à chaque organisation syndicale est égal au nombre de sièges de titulaires obtenus.

Exemple de répartition de 9 sièges de titulaires à pourvoir au sein du CHSCT

Nombre de votants pour l'élection au CT	240 ; 6 bulletins non valablement exprimés
Suffrages valablement exprimés : 234	Organisation A : 61 suffrages Organisation B : 150 suffrages Organisation C : 23 suffrages
Quotient électoral = 26.6	2 sièges pour l'organisation A 5 sièges pour l'organisation B 0 siège pour l'organisation C
Il reste deux sièges à pourvoir	Moyenne : Organisation A : 20,3 (61/(2+1)) Organisation B : 25 (150/(5+1)) Organisation C : 23 (23/0+1) <i>Le 8^{ème} siège est attribué à l'organisation B</i>
Il reste un siège à pourvoir	Moyenne : Organisation A : 20,3 (61/(2+1)) Organisation B : 21,42 (150/(6+1)) Organisation C : 23 (23/0+1) <i>Le 9^{ème} siège est attribué à l'organisation C</i>
Résultat final = total des sièges obtenus	Organisation A : 2 sièges titulaires + 2 sièges suppléants Organisation B : 6 sièges titulaires + 6 sièges suppléants Organisation C : 1 siège titulaire + 1 siège suppléant

Annexe 7	Modèle de règlement intérieur des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
-----------------	---

Article 1^{er} - Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

I - Convocation des membres du comité

Article 2 - Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le CHSCT comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas, soit sur demande du CT dont il relève.

Dans ce dernier cas, la demande écrite adressée au président précise la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Dans le cas où la demande est faite à la demande des représentants titulaires du personnel dans les conditions fixées au 1^{er} alinéa, le président convoque le comité dans un délai maximum d'un mois.

En outre, le comité est réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, en particulier à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5-2 alinéa 2 du décret du 10 juin 1985 modifié.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 56 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de sites prévues à l'article 40 du décret du 10 juin 1985 susmentionné.

Article 3 - Le président convoque les membres titulaires du comité. Sauf lorsque la réunion du comité est motivée par l'urgence telle que définie à l'article 2, les convocations ainsi que l'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont adressés aux membres titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. La convocation peut être envoyée par tous moyens, notamment par courrier électronique.

Tout membre titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation en informe dans les meilleurs délais le président.

S'il s'agit d'un représentant titulaire du personnel, le président convoque le membre suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché.

Les représentants suppléants de l'autorité territoriale et du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux réunions du comité, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la tenue de la réunion. Cette information comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion. Ils sont destinataires de tous les documents mentionnés au 1^{er} alinéa.

Article 4- Le président informe le conseiller de prévention, à défaut le(s) assistant(s) de prévention, le médecin de prévention, ainsi que l'ACFI des réunions du comité,

de l'ordre du jour et leur transmet l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Ils peuvent participer aux débats, sans voix délibérative.

Article 5 - Des experts peuvent être convoqués par le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants désignés par les organisations syndicales, quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la séance, afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

Le comité peut faire appel à titre consultatif, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

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

Article 6 - L'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire du comité. Ce dernier peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

A l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant du champ de compétence du comité en application du chapitre V du décret n°85- 603 du 10 juin 1985 modifié, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas.

L'ordre du jour est alors transmis par son président à tous les membres du comité en même temps que la convocation.

II - Déroulement des réunions du comité

Article 7 – Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents. En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu, en application du III de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984, le recueil par le comité de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou l'un des collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Article 8 - Après avoir vérifié que le quorum prévu à l'article 7 est atteint, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, par un vote dans les conditions de l'article 14, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

Article 9 - Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

Article 10 - Le secrétariat du comité est assuré par un représentant de l'autorité territoriale dénommé secrétaire administratif, désigné en application de l'article 31 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié. Pour l'exécution des tâches matérielles,

il peut se faire assister par un agent non membre du comité, qui assiste aux réunions.

Article 11 - Les représentants du personnel ayant voix délibérative choisissent parmi eux un secrétaire, à la majorité des suffrages exprimés. Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'autorité territoriale et effectue une veille entre les réunions du comité. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Par ailleurs, le règlement intérieur de chaque comité précisera à quel moment doit intervenir la désignation du secrétaire et pour quelle durée. Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 n'imposant pas de règles sur ce point, il appartient à chaque comité de retenir la solution qui lui paraît la meilleure :

- *désignation à la suite de chaque renouvellement du comité, lors de la première réunion de ce comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci,*
- *ou bien désignation à la suite de chaque renouvellement du comité au début de la première réunion du comité puis au début des réunions au cours de laquelle un nouveau secrétaire est désigné, selon une fréquence annuelle, ou tous les deux ans par exemple (selon la durée du mandat retenu pour le secrétaire)*

Il est souhaitable que la durée du mandat du secrétaire soit suffisamment longue, afin d'inscrire son action dans la durée. A cet égard, une durée d'un an semble un minimum.

Article 12 - Les documents utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres du comité ayant voix délibérative.

Article 13 - Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de chaque service font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque réunion du comité.

Article 14 – L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage égal des voix, l'avis du comité est réputé avoir été donné.

La délibération mentionnée à l'article 7 peut prévoir le recueil par le comité de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsque ont été recueillis, d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et, d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel.

Chaque collège émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage égal des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

Tout membre présent ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative. En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en oeuvre nécessite une délibération de la collectivité ou de l'établissement recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du comité dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres du comité.

Le comité siège alors valablement sur cette question quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

Article 15 - Le président peut décider une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

Article 16 - Le secrétaire administratif du comité, assisté par le secrétaire, établit le procès-verbal de la réunion. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et le vote de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, et le cas échéant celui des représentants de l'autorité territoriale en cas de vote par collègue dans les conditions de l'article 14, et, à l'exclusion de toute indication nominative.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire, est adressé à chacun des membres du comité dans un délai d'un mois à compter de la date de la séance.

Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Article 17 – Les membres du comité sont informés dans un délai de deux mois par une communication écrite du président des suites qui ont été données aux propositions et avis qu'il a émis lors de ses réunions.

Article 18 - Lors de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, le comité reçoit communication, dans les meilleurs délais, du rapport en résultant et de la réponse faite par l'autorité territoriale compétente.

III – Autorisations d'absence des membres du comité

Article 19 - Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel appelés à remplacer des représentants titulaires défectueux ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 4 du présent règlement intérieur. La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,
- les délais de route,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative et sans pouvoir prendre part aux débats, ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.

Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application de l'article 60 disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.

Annexe 9	Modèle de délibération fixant le nombre de représentants du personnel et <u>instituant</u> le paritarisme au sein du CHSCT de la commune de ou de l'établissement.
-----------------	---

Le Conseil Municipal (communautaire)

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et 33-1.
Vu le décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifiés.

Vu le décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale modifié

Considérant la consultation des organisations syndicales intervenue le (plus de 10 semaines avant la date du scrutin).

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2014 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de agents et justifie la création d'un CHSCT.

Après en avoir délibéré

1-> fixe le nombre de représentants titulaires du personnel à (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants)

2-> décide le maintien du paritarisme numérique au CHSCT en fixant un nombre de représentants de la collectivité (ou de l'établissement) égal à celui des représentants titulaires et suppléants du personnel.

3-> décide
- le recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)
- le non recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

Annexe 10	Modèle de délibération fixant le nombre de représentants du personnel et n'<u>instituant</u> pas le paritarisme au sein du CHSCT de la commune de ou de l'établissement.
------------------	---

Le Conseil Municipal (communautaire)

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et 33-1.

Vu le décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifiés.

Vu le décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale modifié.

Considérant la consultation des organisations syndicales intervenue le (plus de 10 semaines avant la date du scrutin).

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2014 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de agents et justifie la création d'un CHSCT.

Après en avoir délibéré

1-> fixe le nombre de représentants titulaires du personnel à (et en nombre égal le nombre de représentants suppléants)

2-> décide le non maintien du paritarisme numérique au CHSCT en fixant un nombre de représentants de la collectivité (ou de l'établissement) inférieur à celui des représentants titulaires et suppléants du personnel.
Le nombre est fixé à _____ pour les représentants titulaires de la collectivité (ou de l'établissement) et un nombre égal de suppléants.

3-> décide
- le recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)
- le non recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

Annexe 11	Modèle de délibération concordante (Commune membre de l'EPCI)
------------------	--

Objet : rattachement de la commune X au CHSCT de l'E.P.C.I.

Le Maire précise aux membres du Conseil Municipal que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ;

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un CHSCT compétent pour tous les agents des dites collectivités à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour les agents de l'E.P.C.I. et des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à l'E.P.C.I. ;

Considérant que les effectifs des agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune X = (nombre) agents,
- commune Y = (nombre) agents,
- commune Z = (nombre) agents,
- E.P.C.I = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT.

Le Maire propose le rattachement des agents de la commune X au CHSCT, placé auprès de la commune Y ou de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, compétent pour tous les agents des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à l'E.P.C.I. , ainsi que pour tous les agents de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine lors des élections professionnelles 2014.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, décide :

- Le rattachement des agents de la commune X au CHSCT placé auprès de la commune Y (ou de la communauté de communes, communautés d'agglomération ou de la communauté urbaine), compétent pour tous les agents de la communauté et des communes X, Y, Z (ou de l'ensemble des communes), adhérentes à la communauté de communes, communauté d'agglomération ou à la communauté urbaine.
- la répartition des sièges entre les collectivités et l'établissement public intercommunal comme suit :
 - o (nombre) sièges pour la commune X
 - o (nombre) sièges pour la commune Y

- (nombre) sièges pour la commune Z
- (nombre) sièges pour l'E.P.C.I. ;

Adoptée à l'unanimité des membres présents,

ou

- à (nombre de voix) pour,
- à (nombre de voix) contre,
- à (nombre) abstentions(s).

Fait à, le

Le Maire

Signature

Objet : création d'un CHSCT

Le Président précise aux membres du Conseil Communautaire que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ;

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdites collectivités à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour les agents de l'E.P.C.I. et des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à l'E.P.C.I. ;

Considérant que les effectifs des agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune X = (nombre) agents,
- commune Y = (nombre) agents,
- commune Z = (nombre) agents,
- E.P.C.I = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT.

Le Président propose aux membres du Conseil Communautaire la création d'un CHSCT unique compétent pour les agents de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, ainsi que pour les agents des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine lors des élections professionnelles 2014.

Le Conseil Communautaire, après avoir délibéré, décide :

- la création d'un CHSCT unique entre la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et les communes X, Y et Z ou l'ensemble des communes adhérentes à cet établissement public intercommunal ;
- de fixer le CHSCT auprès de la commune Y ou de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine ;
- la répartition des sièges entre les collectivités et l'établissement public intercommunal à raison :
 - o (nombre) sièges pour la commune X
 - o (nombre) sièges pour la commune Y

- (nombre) sièges pour la commune Z
- (nombre) sièges pour l'E.P.C.I. ;

Adoptée à l'unanimité des membres présents,

ou

- à (nombre de voix) pour,
- à (nombre de voix) contre,
- à (nombre) abstentions(s).

Fait à, le

Le Président

Signature

Annexe 13	Modèle de délibération concordante à prendre par l'établissement (s) rattaché (s)
------------------	--

Objet : création d'un CHSCT commun entre la collectivité et les établissements publics rattachés (C.C.A.S. et Caisses des Ecoles)

Le Président précise aux membres du Conseil d'administration que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ;

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un CHSCT unique compétent à l'égard des agents de collectivité et de (ou des) l'établissement(s) à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité, du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles ;

Considérant que les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune = (nombre) agents,
- C.C.A.S. = (nombre) agents,
- Caisse des Ecoles = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT commun.

Le président propose aux membres du Conseil d'Administration la création d'un CHSCT compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Le Conseil d'Administration, après avoir délibéré, décide la création d'un CHSCT commun des agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Adoptée à l'unanimité des membres présents,

ou

- à (nombre de voix) pour,
- à (nombre de voix) contre,
- à (nombre) abstentions(s).

Fait à, le

Le Président

Signature

Annexe 14	Modèle de délibération concordante par la collectivité
------------------	---

Objet : création d'un CHSCT commun entre la collectivité et les établissements publics rattachés (C.C.A.S. et Caisses des Ecoles)

Le Maire précise aux membres du Conseil Municipal que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents ;

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un CHSCT unique compétent à l'égard des agents de collectivité et de (ou des) l'établissement(s) à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité, du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles ;

Considérant que les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune = (nombre) agents,
- C.C.A.S. = (nombre) agents,
- Caisse des Ecoles = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT commun.

Le Maire propose aux membres du Conseil Municipal la création d'un CHSCT compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, décide la création d'un CHSCT commun compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Adoptée à l'unanimité des membres présents,

ou

- à (nombre de voix) pour,
- à (nombre de voix) contre,
- à (nombre) abstentions(s).

Fait à, le

Le Maire

Signature

Annexe 15	Modèle de procès-verbal portant attribution des sièges au CHSCT
------------------	--

Scrutin du

Le _____ à _____ en application des dispositions du décret n°85-565 du 30 mai 1985 et du décret n°85-603 du 10 juin 1985, il a été procédé à l'attribution des sièges des représentants titulaires du CHSCT au vu des résultats des élections professionnelles organisées pour le comité technique.

Ces opérations ont été effectuées par le bureau central de vote composé de
 Président
 Secrétaire
 Représentants des organisations syndicales

Le Président rappelle les résultats des opérations électorales du Comité Technique.

Nombre d'inscrits
 Nombre de votants
 Nombre d'enveloppes
 Nombre de nuls
 Nombre de suffrages exprimés
 Nombre de voix obtenues par chacune des listes
 Liste
 Liste
 Liste

Considérant que la délibération du Conseil _____ a fixé à x le nombre de représentants titulaires du personnel au CHSCT ; il est procédé à l'attribution des sièges à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne.

Calcul du quotient électoral :

$$\frac{\text{Nombre de suffrages exprimés}}{\text{Nombre de sièges à pourvoir}} =$$

Attribution des sièges au quotient

Liste A : $\frac{\text{nombre de voix}}{\text{QE}} =$ soit _____ sièges

Liste B : $\frac{\text{nombre de voix}}{\text{QE}} =$ soit _____ sièges

Liste C : $\frac{\text{nombre de voix}}{\text{QE}} =$ soit _____ sièges

Soit _____ sièges attribués au QE

Reste _____ sièges à attribuer

Attribution des sièges à la plus forte moyenne

Liste A :
$$\frac{\text{nombre de voix}}{\text{Nombre de sièges} + 1} =$$

Liste B :
$$\frac{\text{nombre de voix}}{\text{Nombre de sièges} + 1} =$$

Liste C :
$$\frac{\text{nombre de voix}}{\text{Nombre de sièges} + 1} =$$

Le siège est attribué à la liste obtenant la plus forte moyenne soit la liste....

Ou si les listes ont la même moyenne :

Le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix soit la liste .

Ou si des listes ont la même moyenne et ont recueilli le même nombre de voix :

Le siège est attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats soit la liste .

Ou si des listes ont la même moyenne, le même nombre de voix et le même nombre de candidats, le siège est attribué par tirage au sort soit la liste.....

L'opération d'attribution des sièges à la plus forte moyenne est à renouveler autant de fois qu'il y a de sièges à attribuer.

Le Président procède à l'attribution des sièges

Liste A : siège(s)

Liste B : siège(s)

Liste C : siège(s)

Le procès-verbal sera transmis au Préfet ainsi qu'aux organisations syndicales.

Les organisations syndicales devront désigner leurs représentants titulaires et suppléants parmi les agents éligibles au Comité Technique.

Cette désignation devra être achevée dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité Technique soit avant le à x heures.

Observations et réclamations

-
-

Le présent procès-verbal, dressé et clos le est signé après lecture par les membres du bureau de vote.

Le Président	le Secrétaire	Les représentants des organisations syndicales
--------------	---------------	--

Annexe 16	Répartition des suffrages CT/CHSCT dans le cas où le périmètre CHSCT différent de celui du CT
------------------	--

Si les périmètres CT / CHSCT sont différents, il faut néanmoins que le nombre d'électeurs du petit périmètre soit suffisant pour créer un CHSCT (50 électeurs)

❖ Périmètre du CHSCT plus grand que celui du CT

Il convient d'établir un procès-verbal de récolement des résultats des opérations électorales des Comités Techniques qui composent le CHSCT, avant de procéder à la répartition des sièges entre les organisations syndicales pour le CHSCT.

❖ Périmètre du CHSCT plus petit que celui du CT (art. 15, décret 85-565 du 30 mai 1985)

Lors du dépouillement du CT, il convient de comptabiliser et de dépouiller séparément les bulletins de vote des électeurs relevant du périmètre du CHSCT.

En cas de vote par correspondance, l'enveloppe extérieure porte, outre les mentions de vote au CT, celle du CHSCT.

Le nombre de voix comptabilisé pour chaque liste en présence est mentionné au procès-verbal du bureau central de vote.

Deux solutions :

- Installer deux bureaux de vote séparés permettant d'isoler les votes des électeurs de chaque périmètre
- Installer deux urnes dans le bureau de vote pour isoler les votes des électeurs de chaque périmètre

Sur le procès-verbal du Comité Technique, il conviendra de préciser le dépouillement des électeurs de chaque périmètre.



Association Nationale des Directeurs
et Directeurs-Adjoints des Centres De Gestion
de la Fonction Publique Territoriale