

CHSCT

des points de repères pour y voir plus clair

Acteurs de
la prévention

Fonctionnement

Missions

Mise en place



Préambule

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail ont été créés par la 4^{ème} loi Auroux du 23 décembre 1982, ils ont ainsi fêté leurs 30 ans en 2012. Dans les textes, le CHSCT a peu changé depuis 1982, cependant l'environnement législatif et jurisprudentiel a évolué de manière significative ces dernières années (nouvelles organisations du travail, méthodes d'évaluation des salariés, ...); le rapport de la société aux risques du travail et à la santé au travail s'est lui aussi modifié générant ainsi une montée en puissance de cette instance représentative du personnel considérée souvent comme une institution « à part » dans le dialogue social.

Le CHSCT a dû ainsi s'emparer de nouveaux sujets, souvent complexes, conduisant à un élargissement conséquent de ses prérogatives.

Sans être exhaustif, citons pour exemples les risques psycho-sociaux, la pénibilité, le recours à l'expertise.

Le CHSCT a pour mission générale de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail des salariés de l'entreprise et ceux mis à disposition par une entreprise extérieure, mais aussi de veiller à l'application des prescriptions réglementaires. Pour mener à bien ces missions, le CHSCT se doit d'être à l'écoute et d'informer les salariés des actions engagées.

Dans ce contexte, les membres de CHSCT ont besoin d'être formés et outillés. Le présent document, qui est destiné au seul secteur de droit privé (hors fonctions publiques territoriale et hospitalière), rédigé sous forme de questions-réponses et listant les principaux sites internet et contacts utiles, a pour objectif d'y contribuer.

« L'entreprise ne doit pas être le lieu du bruit des machines et du silence des hommes ». Jean AUROUX

CHSCT

des points de repères pour y voir plus clair

Sommaire

Mise en place6

Effectif	6
Désignation	7
Composition	7
Formation	8

Fonctionnement10

Le secrétaire du CHSCT	10
Règlement Intérieur spécifique au CHSCT	10
Affichage et communication	11
Moyens matériels	11
Heures de délégation	12
Réunions	13
CHSCT - Comité d'entreprise	15

Autres acteurs de la prévention15

Inspecteur du travail	15
Médecin du travail	16
Organismes de prévention	16
Référent Santé - Sécurité	17
Expert CHSCT	18

Missions19

Enquête AT / MP	19
Inspections des lieux de travail	20
Prévention des risques	21
Droit d'alerte	22
Pénibilité	23
Souffrance au travail	24
Expertise CHSCT	25

Sources d'information27

Tableau recensant les informations et documents accessibles30

NB : les références entre parenthèses correspondent aux numéros des articles du code du travail

Cette plaquette d'information est régulièrement mise à jour sur le site internet de la DIRECCTE Centre <http://www.centre.direccte.gouv.fr> (Rubrique Travail et relations sociales > Santé et sécurité au travail > Le CHSCT)

Mise en place

Effectif

● L'entreprise comprend un effectif de plus de 50 salariés, il n'y a pas de CHSCT, pourquoi ?

Pour qu'il y ait un CHSCT, un collège désignatif doit être constitué et réuni (cf p.7). Lorsqu'un procès-verbal de carence a été régulièrement établi pour constater l'absence d'élus au comité d'entreprise, il est prévu que les délégués du personnel aient les mêmes missions et moyens que les membres du CHSCT (L4611-2).

● L'entreprise a un effectif de 1000 salariés répartis au sein de 40 établissements dont aucun n'atteint l'effectif de 50 salariés hormis le siège. Comment s'organise la représentation du personnel au CHSCT ?

Tout salarié employé par une entreprise dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés doit relever d'un CHSCT. Plusieurs situations se présentent :

- si un établissement de cette entreprise dispose d'un comité d'établissement, alors le CHSCT sera créé au niveau de cet établissement,
- si un établissement de cette entreprise ne dispose pas de comité d'établissement, alors les salariés seront rattachés au CHSCT du siège de l'entreprise.

● Dans les entreprises de 11 à 49 salariés, les délégués du personnel ont-ils une mission particulière en matière d'hygiène et sécurité ?

Oui, ils sont investis des mêmes missions que les membres de CHSCT (L4611-3).

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans les entreprises de moins de 50 salariés (à l'exception du BTP) lorsque cette mesure est nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (L4611-4).

Dans les entreprises du BTP employant au moins 50 salariés dans lesquelles aucun établissement n'est tenu de mettre en place un comité, l'autorité administrative peut en imposer la création en cas de danger particulier de l'activité ou de l'importance des risques constatés, sur proposition de l'inspecteur du travail saisi par le comité d'entreprise ou, en l'absence de celui-ci, par les délégués du personnel (L4611-5).

Désignation

● Qui peut être candidat ?

Ni la loi ni le règlement ne prévoient de conditions particulières pour pouvoir être désigné dès lors que le salarié travaille dans l'établissement au sein duquel le CHSCT est constitué.

● Les membres de CHSCT sont-ils obligatoirement désignés ?

Oui, ils le sont par un collège désignatif qui comprend les membres du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel (L4613-1). A ce titre, ils bénéficient de la protection spéciale contre le licenciement commune à tous les représentants du personnel (à noter que les textes ne prévoient pas de membres suppléants).

Le mode de scrutin retenu doit garantir le secret et la sincérité du vote.

L'employeur transmet à l'inspecteur du travail le procès-verbal de la réunion du collège désignant la délégation du personnel au CHSCT (L4613-1).

● Quelle est la durée du mandat des représentants du personnel au CHSCT ?

La durée du mandat est de 2 ans au terme duquel il doit être procédé au renouvellement de l'instance.

NB : La désignation des membres du CHSCT n'est pas directement liée aux élections des représentants du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel) qui ont lieu tous les 4 ans. Ainsi les membres du CHSCT doivent terminer leur mandat de deux ans, au terme duquel il sera procédé au renouvellement du CHSCT, comme cela est prévu par les articles R4613-5 et R4613-6 du code du travail.

● Un membre de CHSCT peut-il avoir d'autres mandats ?

Oui, il n'existe pas de restrictions sur le cumul des mandats, dans ces conditions un élu du comité d'entreprise, un délégué du personnel, un délégué syndical, un représentant de la section syndicale peut être candidat et désigné membre du CHSCT.

Composition

● Le responsable sécurité de l'entreprise est-il de fait membre du CHSCT ?

Il est membre à titre consultatif uniquement (R4614-2) (sauf s'il s'est porté candidat et a été désigné par le collège désignatif).

● Le référent santé sécurité désigné dans le cadre de l'article L4644-1 du code du travail est-il membre de droit du CHSCT ?

Non, ce référent qui est désigné par l'employeur après avoir recueilli l'avis du CHSCT ou des délégués du personnel dans les entreprises dépourvues de CHSCT, n'est pas membre de droit (sauf bien sûr s'il a été élu membre du CHSCT par le collègue désignatif). Il peut cependant participer aux réunions du CHSCT après avis majoritaire de ses membres.

● Peut-il y avoir un délégué syndical au CHSCT ?

Le délégué syndical n'est pas membre de droit du CHSCT, il n'a donc pas à être convoqué aux réunions du CHSCT, comme le prévoient les articles R4614-2 et 3 du code du travail.

En revanche, dans les établissements de plus de 300 salariés, couverts par l'Accord National Interprofessionnel du 17 mars 1975 modifié, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un représentant syndical au CHSCT. Il assiste alors aux réunions avec une voix consultative et doit être convoqué.

Par ailleurs, un accord collectif peut prévoir des dispositions plus favorables.

Formation

● Tous les membres du CHSCT bénéficient-ils d'une formation pour mener à bien leurs missions ?

Dès leur 1^{ère} désignation, les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation.

- Pour les établissements de moins de 300 salariés les conditions sont fixées par accord, convention collective ou à défaut par voie réglementaire (durée de 3 jours).
- Pour les établissements de 300 salariés et plus, la formation est assurée dans les conditions du congé de formation des élus du comité d'entreprise (durée de 5 jours) (L4614-15).

Elle est dispensée par les seuls organismes agréés soit au niveau national (par arrêté ministériel) soit au niveau régional (liste arrêtée par le Préfet de région). Ce sont ces seuls organismes qui peuvent délivrer aux stagiaires une attestation d'assiduité à remettre à leur employeur (R4614-28).

Par des apports théoriques et pratiques, elle a pour but de (R4614-21) :

- développer les aptitudes à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail,

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

Un référentiel des activités et des compétences des membres de CHSCT a été élaboré, il constitue un cahier des charges imposé aux organismes sollicitant leur agrément en région Centre.

Une formation de renouvellement est prévue pour les représentants salariés au CHSCT qui ont exercé leur mandat pendant 4 ans consécutifs ou non (L4614-14). Elle a pour objectif d'actualiser leurs connaissances et de se perfectionner (R4614-23).

Le temps consacré à ces formations est pris sur le temps de travail et est rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit du crédit d'heures (R4614-35).

Les dépenses (frais de déplacement, de séjour, de rémunération de l'organisme) sont à la charge de l'employeur à hauteur des tarifs fixés par voie réglementaire (R4614-33 et suivants).

● L'employeur peut-il choisir lui-même l'organisme de formation ?

Non, ce n'est pas à l'employeur de prendre cette initiative, chaque représentant du personnel au CHSCT est libre de choisir l'organisme parmi ceux qui sont agréés au niveau régional ou national. (Cf. liste sur <http://www.centre.direccte.gouv.fr>, dans la rubrique « Travail et relations sociales / Santé Sécurité / CHSCT/ Formation »). Ce choix peut également être collectif résultant d'un vote en réunion CHSCT.

● Comment formuler une demande de formation ?

La demande doit être présentée 30 jours avant le début du stage (R4614-30 et suivants), elle précise la date, la durée, le prix, le nom de l'organisme de formation choisi.

L'employeur doit répondre dans les 8 jours à la demande de congé de formation d'un membre du CHSCT. À défaut de réponse, le congé doit être pris aux dates prévues dans la demande des membres.

Dans les établissements où il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel chargés des missions de ce comité bénéficient de cette formation (L4614-14).

● L'employeur peut-il refuser ou reporter le congé de formation ?

Oui, mais ce droit est strictement encadré par les textes et le refus n'est valable que s'il respecte certaines règles (L3142-13, R4614-32). En cas de différend, le refus de l'employeur peut être directement contesté devant le bureau de jugement du Conseil des Prud'hommes.

Fonctionnement

Le secrétaire du CHSCT

● Qui désigne le secrétaire ?

Il est désigné à la majorité des suffrages exprimés des membres présents qui ont une voix délibérative (R4614-1). Le président participe au vote et en cas de partage des voix c'est le candidat le plus âgé qui est élu. En cas d'absence du secrétaire lors d'une réunion, les membres du CHSCT doivent déterminer les modalités de son remplacement.

● Quel est son rôle ?

Le secrétaire élabore conjointement avec le président l'ordre du jour des réunions (L4614-8). Il rédige les procès-verbaux des réunions trimestrielles et extraordinaires.

Les représentants du personnel peuvent répartir entre eux les heures de délégation dont ils disposent. Par exemple : allouer plus d'heures en faveur du secrétaire du CHSCT eu égard à sa charge de travail plus importante (L4614-5).

Règlement Intérieur spécifique au CHSCT

● Quel est l'intérêt pour le CHSCT d'élaborer un règlement intérieur ?

Afin de prévenir les litiges, il est conseillé de prévoir les modalités de fonctionnement au sein d'un règlement intérieur spécifique au CHSCT.

Ces modalités peuvent faire l'objet d'un point à l'ordre du jour de la première réunion qui suit la désignation des membres afin de définir par exemple : les modalités de rédaction, d'adoption du procès-verbal de réunion, les modalités d'affichage et de diffusion des procès-verbaux, des résultats d'enquêtes et inspections. Il peut s'agir également de définir les procédures à mettre en œuvre pour que le CHSCT soit prévenu lors d'un accident du travail pour effectuer son enquête (L4614-2).

Affichage et communication

● Dans une entreprise, comment faire connaître le CHSCT (les membres et leurs activités) ?

• La liste nominative des membres de chaque CHSCT est affichée par l'employeur

dans les locaux affectés au travail avec indication de l'emplacement de travail habituel des membres du comité (R4613-8).

• Concernant leur activité, aucun texte ne prévoit l'affichage du procès-verbal des réunions. Le code du travail ne prévoit pas non plus expressément de panneau d'affichage réservé au CHSCT. Cependant, dans la mesure où le CHSCT a un pouvoir d'initiative, de proposition, d'enquête et de contrôle, cet affichage n'est pas impossible. En effet, il est légitime que les salariés soient informés de ses interventions, de ses travaux et du résultat de ses enquêtes. Le CHSCT, en tant qu'institution représentative du personnel, se doit de communiquer auprès des salariés en respectant son obligation de discrétion s'agissant des données à caractère confidentiel, ainsi que celles liées aux procédés de fabrication (L4614-9).

Afin de prévenir les litiges relatifs à l'approbation et à l'affichage du procès-verbal, il est conseillé de prévoir ces modalités au sein d'un règlement intérieur spécifique au CHSCT.

Cette connaissance s'effectue aussi par le lien avec les salariés que constituent les visites des lieux de travail qui ont lieu au moins une fois par trimestre (L4612-4).

Des documents de communication sont mis à votre disposition sur le site internet www.centre.direccte.gouv.fr. A la fin de cette plaquette, vous trouverez un feuillet détachable, utile pour se faire connaître auprès des salariés de votre entreprise.

Moyens matériels

● De quels moyens matériels dispose le CHSCT ?

Il ne dispose pas de budget de fonctionnement. Cependant le code du travail impose à l'employeur d'allouer au CHSCT « les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes et inspections » (L4614-9 et circulaire n° 93/13 du 25 mars 1993 du ministère du travail) à savoir : moyens de dactylographie, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux (cf. panneau d'affichage) et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Le CHSCT ne dispose pas de son propre local mais seulement d'un « local approprié » pour les réunions (R4614-4).

L'employeur a l'obligation de prendre en charge l'ensemble des frais de déplacement occasionnés par les réunions. Les moyens nécessaires peuvent consister selon le cas à un remboursement des frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, à la mise à disposition d'un véhicule (L4614-9), dès lors que les représentants se trouvent dans l'obligation de partir la veille pour pouvoir assister à la réunion.

Heures de délégation

● Comment se répartissent les heures de délégation ?

Le mode de calcul des heures est individuel, cependant les représentants du personnel peuvent répartir entre eux le temps dont ils disposent mais ils doivent en informer leur employeur. Par exemple : allouer plus d'heures en faveur du secrétaire du CHSCT eu égard à sa charge de travail plus importante (L4614-5).

Pour rappel (L4614-3) :

TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT	CRÉDIT D'HEURES MENSUEL
Jusqu'à 99 salariés	2
De 100 à 299	5
De 300 à 499	10
De 500 à 1499	15
1500 salariés et +	20

● Le temps passé aux réunions est-il décompté du crédit d'heures ?

Non, il est rémunéré comme temps de travail, de même que le temps passé aux enquêtes et à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre du droit d'alerte par un membre du comité (L4614-6).

● Peut-on reporter d'un mois sur l'autre les heures de délégation ?

Non, le crédit d'heures est mensuel.

Réunions

● Quelle est la périodicité des réunions ?

L'employeur doit convoquer le CHSCT au moins une fois par trimestre (L4614-7). En sus de ces réunions trimestrielles il se réunit notamment en réunion extraordinaire à la demande de 2 membres, à la suite d'un accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, en cas d'atteinte à la santé publique ou à l'environnement (L4614-10).

● Qui établit l'ordre du jour des réunions ?

Il est conjointement rédigé et signé par le président et le secrétaire du CHSCT. Aucun des deux n'a le pouvoir de refuser d'inscrire à l'ordre du jour des points qui relèvent des attributions du comité. Cet ordre du jour et les documents annexes qui doivent être examinés lors de la réunion sont transmis par le président aux membres au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion sauf cas exceptionnel justifié par l'urgence (R4614-3). Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour. Il est transmis à l'inspecteur du travail, 15 jours au moins avant la date fixée pour la réunion. Toutefois, lorsque le comité est réuni dans le cadre d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'ordre du jour est transmis 3 jours au moins avant la date fixée pour la réunion.

● L'employeur peut-il se faire représenter ?

L'employeur peut désigner une personne de son choix pour le représenter et présider le CHSCT, dès lors que cette personne a les pouvoirs hiérarchiques et financiers nécessaires pour présider efficacement l'institution.

● L'employeur a-t-il obligation de prendre en considération les observations formulées par le CHSCT ?

Le CHSCT est un des acteurs de la prévention dans l'entreprise. Il dispose à ce titre de pouvoirs de proposition d'actions de prévention (L4612-3). L'employeur doit motiver tout refus de ces propositions.

Le CHSCT dispose également d'un droit d'alerte auprès de l'employeur en cas de constat d'un danger grave et imminent. Dans ce cas, l'employeur est tenu de procéder à une enquête (L4132-2).

En cas de désaccord entre les représentants du personnel au CHSCT et l'employeur sur la réalité d'un danger grave et imminent ou la façon de le faire cesser :

- le comité doit être réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures,
- l'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail de la tenue de cette réunion (L4132-3).

A défaut d'accord entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail met en œuvre soit l'une des procédures de mise en demeure, soit la procédure de référé (L4132-4).

De plus, il faut rappeler que les tribunaux ont reconnu à l'employeur une obligation de résultat en matière de santé et de sécurité. Le rôle dévolu au CHSCT n'a cependant pas pour conséquence de le libérer de ses propres obligations. Aussi, l'employeur a tout intérêt à prêter attention aux remarques formulées par le CHSCT.

● Comment les décisions sont-elles prises ?

Les résolutions et décisions du comité sont prises à la majorité des membres présents (L4614-2) ; le président ne participe pas au vote lorsque le CHSCT est consulté pour avis en tant que délégation du personnel. En revanche, il prend part au vote lorsque les décisions concernent l'organisation des travaux du CHSCT et les modalités de son fonctionnement.

● Qui rédige les procès-verbaux de réunion ?

La loi ne prévoit pas de dispositions spécifiques. Le président du CHSCT n'a pas de prérogatives particulières en la matière, c'est en conséquence la mission du secrétaire (*circulaire DRT n°93-15 du 25 mars 1993*).

● Que devient le procès-verbal de réunion une fois rédigé ?

Le code du travail ne prévoit pas expressément l'adoption du procès-verbal par le CHSCT. Il est seulement prévu que ce procès-verbal, une fois rédigé par le secrétaire, est conservé au sein de l'établissement. En pratique le procès-verbal est transmis avec la convocation et l'ordre du jour de la prochaine réunion du CHSCT et il est approuvé à cette occasion.

En aucun cas le président ne peut exiger la communication du projet de procès-verbal de la réunion précédente avant d'accepter la tenue de la réunion.

Bien que le code du travail ne prévoit rien concernant la diffusion du procès-verbal aux salariés, cette dernière est possible par affichage ou par tout autre moyen. Les salariés doivent être en effet informés des propositions et du résultat des enquêtes du CHSCT. Il est tenu à disposition de l'inspecteur du travail.

CHSCT - CE

● Quels sont les liens entre le CHSCT et le comité d'entreprise (CE) ?

Avant de mettre en place certains projets d'entreprise, notamment lorsque les conditions de travail ou la santé sont concernées, l'employeur doit recueillir l'avis conjoint du comité d'entreprise et du CHSCT qui sont tous les deux compétents.

Cette double consultation CE/CHSCT est parfois explicitement prévue par les textes (par exemple pour tout projet important d'introduction de nouvelles technologies (L2323-13 et L4612-9) mais dans la plupart des cas, elle se déduit des missions confiées aux deux instances.

L'employeur doit alors d'abord recueillir l'avis du CHSCT avant de mettre le sujet à l'ordre du jour du CE.

Par ailleurs, à la demande du CE, le CHSCT peut être amené à procéder à des études portant sur des matières de la compétence de ce dernier (L2323-28).

Acteurs de la prévention

Inspecteur du travail

● Les représentants du personnel au CHSCT sont-ils informés des visites de l'inspecteur du travail ?

Lors des visites de l'inspecteur du travail, les représentants du personnel au CHSCT sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations (L4612-7).

Il est également prévu que l'employeur informe le CHSCT des observations faites par l'inspecteur du travail dès la réunion qui suit son intervention (R4614-5).

● L'inspecteur du travail est-il invité à chaque réunion du CHSCT ?

L'inspecteur du travail est membre de droit du CHSCT et doit être prévenu de toutes les réunions (L 4614-11).

Les coordonnées des services de l'inspection du travail sont disponibles sur le site internet de la DIRECCTE Centre : <http://www.centre.direccte.gouv.fr> en cliquant sur la carte régionale de la page d'accueil.

Médecin du travail

● Comment solliciter le médecin du travail ?

Dans le cadre de ses missions de prévention sur le milieu de travail et plus particulièrement au sein du CHSCT, le médecin du travail :

- participe aux réunions du CHSCT à titre consultatif (R4614-2),
- peut venir visiter l'entreprise à la demande du CHSCT (R4624-1).

Il peut renseigner le CHSCT sur les questions relatives à la santé (effet d'un produit chimique, stress, troubles musculosquelettiques (TMS),...), réaliser des études de poste, faire des prélèvements, des mesures ou faire intervenir un organisme agréé. Il peut notamment faire appel à un intervenant en prévention des risques professionnels (IPRP) dans le cadre de ces actions. Si des frais sont occasionnés, ils seront à

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

la charge de l'employeur, qui donnera son accord au préalable. Par ailleurs, des documents utiles au CHSCT sont élaborés par le médecin du travail et présentés par l'employeur, il s'agit notamment de la fiche d'entreprise et du plan d'activité.

Les coordonnées des services de santé au travail de la région Centre sont disponibles sur le site internet de la DIRECCTE Centre : www.centre.direccte.gouv.fr (rubrique « Travail et relations sociales »).

Organismes de prévention

● Quels sont les principaux organismes que le CHSCT peut solliciter ?

Il existe localement des organismes de prévention qui peuvent aider les entreprises à promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi qu'à améliorer les conditions de travail :

- Carsat Centre (établissements de l'industrie, du commerce et des services)
- Mutualités Sociales Agricoles Beauce Cœur de Loire et Berry –Touraine (établissements du régime agricole)
- OPPBTP (destiné aux entreprises du BTP),
- ARACT (l'Association Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, accompagne les évolutions socio-économiques, en conciliant qualité de vie des salariés et performances des entreprises)

Les liens vers les sites internet de ces organismes sont listés à la fin du document.

Quelques exemples de sollicitations du CHSCT :

- appui lors d'une enquête AT/ MP (arbre des causes, plan d'actions,...)
- appui à l'analyse des risques et des facteurs de pénibilité
- ressources documentaires (brochures, rapports d'étude, outils de prévention,...)
- analyse de l'exposition aux postes de travail (prélèvements, mesures aérouniques,...)
- autodiagnostic du fonctionnement de l'instance (ARACT)

Référent Santé - Sécurité

● Qui peut être désigné ?

Depuis le 1^{er} juillet 2012, l'employeur doit désigner dans son entreprise, quels que soient le nombre de salariés et le secteur d'activité concerné, « un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise. » (L4644-1 et R4644-1 et suivants). Il s'agit en priorité d'une ou de personnes déjà présentes dans l'entreprise (ex : animateur sécurité) ou de personnes recrutées pour mener cette mission. La ou les personnes sont désignées après avis du CHSCT dans les entreprises en disposant, ou, à défaut, des délégués du personnel. Pour cela l'employeur doit donner des précisions sur ses compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels (diplômes, expériences) et les missions qui lui seront confiées. Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle.

En cas d'absence de compétences en interne, l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou des délégués du personnel :

- aux intervenants en prévention des risques professionnels du service de santé au travail auquel l'entreprise adhère,
- aux intervenants en prévention des risques professionnels enregistrés auprès de la DIRECCTE (la liste est disponible sur le site internet de la DIRECCTE Centre <http://www.centre.direccte.gouv.fr>).
- ou à un organisme de prévention des risques professionnels (Carsat, OPPBTP, ANACT, ARACT, MSA)

Comme le précise la circulaire DGT n°13 du 9 novembre 2012, dans ces deux situations, il ne s'agit pas d'un avis conforme du CHSCT ou des délégués du personnel.

● Quel est son rôle ?

La ou les personnes sont désignées pour accomplir des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Cependant, cette désignation n'a pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé des travailleurs à cette ou ces personnes (sauf si cette personne possède une délégation de pouvoir de l'employeur).

Les intervenants extérieurs à l'entreprise remplissent les mêmes missions que la personne désignée.

Quelques exemples d'activités :

- évaluation des risques avec élaboration d'un plan d'action,
- suivi du plan d'action,

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

- contrôle du respect des visites périodiques et des carnets d'entretien,
- sensibilisation des salariés et de leurs représentants,
- etc.

Expert CHSCT

● Dans le cadre d'une procédure d'expertise prévue à l'article L4614-12, à quel consultant le CHSCT peut-il faire appel ?

Le CHSCT ne peut faire appel qu'à un expert agréé dont la liste est fixée par arrêté. Cette liste est disponible sur le site www.travailler-mieux.gouv.fr (moteur de recherche : le droit à l'expertise).

A ne pas confondre avec :

- l'expert intervenant auprès du CE (ex : introduction de nouvelles technologies),
- l'expert en risques technologiques dans les entreprises comportant une ou des installations particulières à haut risque industriel.

Pour plus d'information, voir le § Expertise CHSCT

Missions

Enquête AT / MP

● Le CHSCT est-il informé des accidents de trajet, des accidents de travail (AT), des maladies professionnelles (MP) et des maladies à caractère professionnel (MCP) ?

Une des principales missions du CHSCT est de réaliser des enquêtes sur :

- les accidents du travail,
- les maladies professionnelles ou à caractère professionnel (L4612-5),
- les incidents répétés ayant révélé un risque grave (L4614-6).

Par contre, les accidents de trajet ne relèvent pas du domaine des informations obligatoires du CHSCT dans la mesure où ils ne sont pas directement liés aux activités de l'entreprise.

Les enquêtes concernent les travailleurs de l'établissement, ceux mis à disposition par une entreprise extérieure et les travailleurs d'entreprises extérieures intervenant sur les lieux de travail qu'ils occupent temporairement (L4612-1).

Pour mener à bien cette mission, les membres du CHSCT disposent d'une liberté de déplacement et d'un temps d'enquête rémunéré comme du temps de travail effectif et non déduit des heures de délégation (L4614-6).

De plus, ces enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant au moins le chef d'établissement, ou son représentant désigné par lui, et un représentant du personnel au CHSCT (R4612-2).

Les résultats sont transcrits dans des formulaires Cerfa* et transmis en double exemplaire à l'inspection du travail dans les quinze jours suivant l'enquête (R4612-7 et arrêté du 15 septembre 1988).

*Cerfa n°61-2256 (accident de travail grave) ou n°61-2257 (maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave) ou n°61-2258 (situations de risque grave ou à des incidents répétés ayant relevé un risque grave) selon le cas.

Ces formulaires sont disponibles sur le site internet de la DIRECCTE Centre <http://www.centre.direccte.gouv.fr>.

● Le CHSCT n'est pas informé des accidents survenus en entreprise, comment faire évoluer cette situation ?

Bien qu'aucune disposition du code du travail ne l'impose, il est indispensable que le CHSCT soit informé par l'employeur, dans les plus brefs délais, de tout accident pouvant faire l'objet d'une enquête.

En effet, pour mener à bien ces enquêtes, les dispositions de l'article L4614-10 du code du travail prévoient que « le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves ou à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel ».

De plus, pour enquêter sur les cas de maladies professionnelles, le CHSCT doit être informé des déclarations communiquées par la CPAM ou la MSA à l'employeur (R441-11 du code de la sécurité sociale). Ces éléments ne pourront être refusés en prétextant le « secret médical », celui-ci étant déjà rompu vis-à-vis de l'employeur.

Pour faciliter ce travail d'enquête, il est conseillé de formaliser la démarche à suivre en cas d'AT, de MP, ou d'incidents graves, dans le règlement intérieur du CHSCT qui pourrait aborder les points suivants :

- Qui l'employeur doit-il informer ? Quelle information exacte transmettre ? Dans quels délais ? Par quel biais ?...

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

- Quelle répartition du travail entre élus ? Quelle trace de l'analyse ? Les compétences des acteurs sont-elles suffisantes ?
- Quelle complémentarité avec le service sécurité ? Etc.

Pour en savoir plus, consulter la fiche repère de l'ARACT Centre « Comprendre les accidents du travail », en cliquant sur le lien internet : <http://www.centre.aract.fr>

Inspections des lieux de travail

● A quelle fréquence se déroulent les inspections des lieux de travail ?

La fréquence de ces inspections est au moins égale à celle des réunions ordinaires, soit une fois par trimestre (L4612-4).

● Comment procéder à ces visites ?

Ces visites constituent un moment privilégié pour échanger avec les salariés sur leurs conditions de travail et leurs effets sur la santé, les difficultés qu'ils rencontrent sur leur poste de travail ou bien encore sur les solutions à apporter. En effet, en veillant à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières (protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs, amélioration des conditions de travail) », le CHSCT, en contact direct avec les travailleurs, peut alors instaurer une relation de confiance tout en montrant le rôle et l'utilité de cette instance dans l'entreprise.

Pour que ces visites soient efficaces, il est indispensable de les préparer. Voici quelques points de repères :

- définir la cible (mise en place d'un nouvel équipement de travail, observations de l'inspection du travail, de la Carsat, plaintes de salariés,), le ou les objectifs (analyse d'un poste de travail, recueil d'avis des salariés sur un EPI, ...),
- organiser le déroulement de la visite (participants, moment le plus approprié en fonction de la cible, des objectifs, de la gêne occasionnée, heures de délégation, moyens pour relever les constats (support type, photos...)...),
- formaliser par écrit les observations et en extraire des sujets prioritaires à mettre à l'ordre du jour de la prochaine réunion du comité par exemple.

Pour en savoir plus, consulter la fiche repère de l'ARACT Centre « Comment faire des visites des lieux de travail », en cliquant sur le lien internet : <http://www.centre.aract.fr>

Prévention des risques

● De quels moyens dispose le CHSCT pour agir en matière de prévention des risques ?

Pour mener à bien ses missions et être force de propositions, le CHSCT peut recueillir des informations au plus près des postes de travail, c'est-à-dire auprès des salariés. Aussi, certaines informations et documents sont tenus à sa disposition ou lui sont communiqués. Par ailleurs, il peut être consulté pour donner son avis. C'est le cas par exemple du rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité, des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Ces données, une fois exploitées, pourront permettre au CHSCT d'orienter la politique de prévention avec des arguments fondés sur ses analyses. Par exemple, il pourra agir sur le contenu du programme de formation ou du programme annuel de prévention des risques professionnels. Ce dernier fixe la liste détaillée des mesures pour l'année à venir, le CHSCT pourra ainsi en définir de nouvelles et réviser les priorités.

● Quelles sont les prérogatives du CHSCT au regard du document unique ?

Dans le cadre de ses attributions, le CHSCT doit procéder à l'analyse des conditions de travail, des risques professionnels et des facteurs de pénibilité auxquels sont exposés les salariés. C'est à partir de cette analyse et de celle réalisée dans le cadre du document unique par l'employeur que celui-ci élabore le rapport et le programme annuels qui sont soumis pour avis au CHSCT.

Le code du travail prévoit uniquement un droit d'accès du CHSCT au document unique. Pour autant, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires via l'avis qu'il émet sur le rapport et le programme annuels, incitant de ce fait l'employeur à modifier son document unique.

Par ailleurs, lors de la lecture du document unique, le CHSCT devra s'interroger sur la méthode utilisée par l'employeur pour l'évaluation des risques professionnels. Une méthode par unité de travail, participative, évolutive et à laquelle s'ajoute un plan d'actions, devrait garantir son efficacité.

● Pour identifier les risques, quels sont les documents et les informations utiles auxquels ont accès les membres de CHSCT ?

Le tableau en annexe de ce guide recense les informations et les documents auxquels peuvent avoir accès les membres du CHSCT selon les dispositions du code du travail. Cette liste n'est pas exhaustive puisque le CHSCT reçoit du chef d'établissement l'ensemble des "informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

missions" (L4614-9) et que la rétention de ces informations par l'employeur peut constituer un délit d'entrave (L4742-1).

De plus, il ne faut pas oublier de prendre en compte les informations recueillies auprès des salariés lors des inspections d'atelier afin d'avoir une connaissance précise du travail réellement accompli.

Droit d'alerte

● Quel est le rôle du CHSCT dans la procédure d'alerte ?

Il existe deux types d'alerte, en cas de :

- **danger grave et imminent pour la vie ou la santé des travailleurs** (L4131-1),
- **risque grave sur la santé publique ou l'environnement** en lien avec les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement (L4133-1).

Dans un premier temps, le représentant du personnel au CHSCT qui constate directement ou par l'intermédiaire de travailleurs, ces situations, en alerte immédiatement l'employeur.

L'alerte est consignée par écrit dans des registres spéciaux dont les pages sont numérotées. Chaque alerte sera datée et signée et les informations suivantes devront y être indiquées :

Registre « Danger grave et imminent » (D4132-1)	Registre « Risque grave sur la santé publique ou l'environnement » (D4133-2)
1° Les postes de travail concernés par la cause du danger constaté	1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement
2° La nature et la cause de ce danger	2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement
3° Le nom des travailleurs exposés	3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée

Dans un deuxième temps, il procède à une enquête avec l'employeur qui doit prendre des mesures pour remédier à la situation et en informer le représentant du CHSCT.

Pénibilité

● Quel est le rôle du CHSCT en matière de prévention de la pénibilité ?

Le CHSCT, procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (L4612-2). Cette analyse lui permet d'émettre un avis critique et argumenté sur :

- **l'exposition des salariés aux facteurs de pénibilité** (application des seuils, efficacité des mesures de protection individuelle et collective prises en compte pour déterminer les salariés exposés aux facteurs de pénibilité),
- **le rapport et le programme annuels de prévention** présentés par l'employeur,
- **les accords, plan d'actions sur la pénibilité** (détermination des postes de travail concernés, moyens de prévention, diagnostic préalable, suivi des indicateurs en lien avec les objectifs fixés D138-28 code de la sécurité sociale,...).

A compter de 2015, l'employeur devra consigner l'exposition du salarié au-delà de certains seuils définis par décret. Le CHSCT peut **émettre un avis sur l'efficacité des mesures de protection collective et individuelle prises en compte par l'employeur**. De plus, ce dernier devra traiter spécifiquement de la prévention de la pénibilité dans le rapport annuel et des mesures de prévention de ce risque dans le programme annuel. A cette occasion, le CHSCT peut proposer un ordre de priorité des actions annoncées et adopter des mesures supplémentaires à partir de sa propre analyse (L4612-17).

Souffrance au travail

● Comment le CHSCT peut-il agir face à la souffrance mentale au travail ?

La mission principale du CHSCT est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés, la santé vise à la fois la santé physique et mentale.

Pour agir, le CHSCT peut dans un premier temps recueillir des données existantes liées d'une part au fonctionnement de l'entreprise (le temps de travail, le turn-over, les relations sociales, l'organisation du travail) et d'autre part à la santé et la sécurité des salariés (les accidents de travail, les maladies professionnelles, l'absentéisme,...). Ces informations sont à rechercher notamment dans le bilan social, le rapport annuel du médecin du travail, les suivis de production, le registre de l'infirmerie, les procès-verbaux des réunions des instances représentatives du personnel auprès des salariés Ce premier diagnostic, permettra de mieux cerner la situation et si besoin

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

d'envisager une étude plus approfondie qui conduira à la mise en œuvre d'un plan d'actions.

Pour mener à bien cette démarche, le CHSCT aura tout intérêt à s'appuyer sur des interlocuteurs externes (le médecin du travail et l'intervenant en Prévention des Risques Professionnels du service de santé, la CARSAT, un consultant, expert CHSCT,...).

En matière de harcèlement sexuel et moral, le CHSCT peut également proposer des actions de prévention (L4612-3).

Pour plus d'informations, consulter le site internet <http://www.inrs.fr> et télécharger les documents ED6012 Dépister les risques psychosociaux, ED6011 Stress au travail, ED973 Et s'il y avait du stress dans votre entreprise, ED5021 Le point des connaissances sur le stress au travail,...

Expertise CHSCT

● Dans quels cas le CHSCT peut-il faire appel à un « expert CHSCT » agréé ?

Le CHSCT ou l'instance de coordination des CHSCT peut faire appel à un expert agréé, dans deux cas :

1. Constat dans l'établissement d'un risque grave (L4614-12), révélé ou non par un accident de travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

Le risque grave peut être constaté à la suite de l'exercice du droit d'alerte ou de retrait, d'une enquête AT/MP, d'une inspection d'atelier...

Il faut entendre par risque grave, à titre d'exemple, une situation de tension chronique extrême persistant dans l'établissement et génératrice de troubles chez plusieurs salariés, une pollution ambiante (fumées, poussières) révélée par le rapport d'un organisme de contrôle.

2. Projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Le terme « important » se rapporte aux effets induits par le projet et non pas à l'objet du projet.

Il faut entendre par projet important : transformation importante d'un poste de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (L4612-8).

3. Projet de restructuration et de compression des effectifs dans le cadre de procédures de licenciement collectif (L4614-12-1).

Remarques :

- Il est possible de faire appel à un expert unique lors de la constitution d'une instance temporaire de coordination des CHSCT d'une même entreprise (L4616-1 et R4616-9).

- Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur. L'expertise doit être réalisée dans un délai d'un mois avec une prolongation pouvant aller jusqu'à 45 jours (L4614-13).

- En cas de désaccord entre l'employeur et le CHSCT, il appartient aux magistrats du Tribunal de Grande Instance (TGI) de décider si l'expertise est nécessaire. En cas de contestation sur la gravité du risque, c'est également le TGI qui statuera. Toutefois, lorsque l'expertise porte sur le projet de restructuration et de compression des effectifs, la DIRECCTE se prononcera sur la contestation (L4614-13).

- La liste des experts agréés est disponible sur le site internet : <http://www.travailler-mieux.gouv.fr> (inscrire « liste des experts agréés CHSCT » dans le moteur de recherche).

● Que peut attendre le CHSCT d'une expertise sur les Risques Psychosociaux (RPS) ?

Cette réponse est inspirée du document « CHSCT : le recours à l'expertise - Les représentants du personnel de CHSCT s'interrogent sur leurs expériences », disponible sur <http://www.centre.direccte.gouv.fr>.

Les membres du CHSCT cherchent souvent à travers une expertise sur les RPS, à justifier de la gravité de la situation auprès de leur direction. Ils se focalisent sur la mesure du risque en utilisant une méthode qui couvre une proportion importante des salariés (ex : questionnaire individuel). Mais cette approche peut s'avérer particulièrement décevante et renforcer le déni de la direction.

Il est donc préférable d'attendre de cette expertise une compréhension précise de la situation en cherchant notamment à analyser les raisons qui conduisent à la dégradation de l'état de santé des salariés à travers l'étude du travail et de ses conditions de réalisation.

A partir de cette analyse, les membres doivent être en mesure de définir un plan d'actions avec un ordre de priorité. En effet, il faut garder à l'esprit que l'expertise n'est qu'un **outil pour avancer dans le bon sens et en aucun cas un remède miracle**.

Il est donc conseillé de fixer, avec l'expert, le plus tôt possible les attentes notamment en matière de méthode et de mise en forme des conclusions afin de s'approprier la démarche.

CHSCT : des points de repères pour y voir plus clair

Par ailleurs, au-delà des conclusions du rapport, le CHSCT doit utiliser la démarche de l'expert pour impulser une dynamique autour de la problématique afin qu'elle se prolonge après son départ : dialogue avec la direction et le personnel, appropriation d'outils et de méthodes de travail. L'expertise doit permettre au CHSCT de monter en compétence tout en visant à renforcer les collectifs et le dialogue social.

● Quels sont les facteurs de réussite d'une expertise sur les RPS ?

Cette réponse est inspirée du document « CHSCT : le recours à l'expertise - Les représentants du personnel de CHSCT s'interrogent sur leurs expériences » disponible sur <http://www.centre.directe.gouv.fr>.

Une des premières clés de réussite de l'expertise est que les membres de CHSCT ne perdent pas de vue leur mission première qui consiste à **identifier les problèmes du travail pour négocier de meilleures conditions de travail**. C'est pourquoi le **CHSCT doit être un acteur indispensable de l'expertise et tout au long de la démarche**.

Le CHSCT est bien évidemment présent en amont de l'expertise pour évaluer avec l'appui des acteurs internes et externes, les besoins et les attentes en vue de **formaliser le problème**. Pour cela, il se chargera notamment de contacter l'expert avant d'engager l'expertise.

Le CHSCT veillera à ce que l'expert applique une **méthode qui met au cœur des débats le travail et ses conditions de réalisation** pour éviter de se cantonner aux RPS impalpables comme le stress, la souffrance, la fragilité individuelle,...

Un autre point important est d'**obtenir l'adhésion des salariés en les informant au mieux** tout au long de la démarche sur les objectifs, les méthodes, les garanties déontologiques, la confidentialité,....

Pour le bon déroulement de l'expertise, il est conseillé de définir avec l'expert dès les premiers contacts les modalités de restitution et avec la direction, les questions de moyens (heures de délégation spécifiques, mise à disposition de salles,...).

Après avoir organisé la démarche, le CHSCT devra **échanger avec l'expert tout au long du déroulement** et notamment sur les hypothèses de conclusion avant la remise du rapport.

Sources d'information

VOS INTERLOCUTEURS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DE CONDITIONS DE TRAVAIL

- l'inspecteur du travail (<http://www.centre.directe.gouv.fr>)
- les ingénieurs conseils, les contrôleurs du service prévention de la CARSAT (<https://www.carsat-centre.fr/>)
- les ingénieurs de prévention et les conseillers de prévention de l'OPPBT (<http://www.preventionbtp.fr>)
- les équipes Santé-Sécurité au travail de la MSA (Agriculture) (<http://www.msa-beauce-coeurdeloire.fr> ; <http://www.msa-berry-touraine.fr>)
- le médecin du travail (<http://www.centre.directe.gouv.fr>)
- l'ARACT (CHSCT, maintien collectif des personnes menacées de restrictions d'aptitude, prévention des TMS (Troubles Musculo- Squelettiques), aide à l'évaluation des risques professionnels, fiches repères, autodiagnostic CHSCT,...), site internet : <http://www.centre.aract.fr>
- l'AGEFIPH (maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés), avec son réseau de services d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH), site internet : <http://www.agefiph.fr>

RESSOURCES DOCUMENTAIRES

L'ensemble des articles du code du travail cités dans ce document ainsi que les textes en vigueur sont consultables sur le site internet :

<http://www.legifrance.gouv.fr/>

Vous trouverez par ailleurs de nombreux renseignements sur le CHSCT (rôle, fonctionnement, moyens,...) sur les sites internet suivants :

- <http://www.travailler-mieux.gouv.fr>
- <http://www.inrs.fr> (dossier web, documents à télécharger : ED 896, ED 6022, ED 110). Vous trouverez aussi des informations très utiles sur la prévention des risques professionnels (bruit, TMS, stress, produits chimiques, équipements de travail ...).
- <http://references-sante-securite.msa.fr>, le site de la MSA propose aussi ces informations pour les entreprises du secteur agricole (« CHSCT plus : Connaître pour être un acteur efficace », « A la découverte du CHSCT »,...)
- <http://www.preventionbtp.fr>, le site dédié au secteur du BTP (lettre juridique, outil à télécharger « Evaluer son CHSCT avec un autodiagnostic »,...)

Tableau recensant les informations et documents accessibles aux membres du CHSCT

Administratifs	30
Hygiène et conditions de travail	34
Risques professionnels	35

**Tableau recensant les informations et documents
accessibles aux membres du CHSCT (liste non exhaustive)**

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Obligations générales de l'employeur	Obligation de fournir au CHSCT les informations qui lui sont nécessaires pour l'exercice de ses missions L4614-9		X	
	Le CHSCT peut se faire présenter l'ensemble des livres, registres et documents non nominatifs rendus obligatoires par la partie IV Santé et Sécurité au travail du code du travail. R4612-2-1	X		
	Obligation de consulter le CHSCT sur tous les documents se rattachant à sa mission L4612-12			X
	Indépendamment des consultations obligatoires, le CHSCT se prononce sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel L4612-13			X
Accès aux documents (support)	Le CHSCT est consulté pour avis sur la mise en place d'un support de substitution (notamment informatique) prévu pour la conservation de certains registres dont le registre de sécurité et les rapports de vérification périodique L4612-14			X
Accidents du travail et maladies professionnelles	Obligation d'informer le CHSCT de tout accident du travail, de toute déclaration de maladie professionnelle et de tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves L4614-10 et L4523-3		X	
	Obligation de consulter le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail L2323-30 et L4612-11			X
	Obligation de consulter le CHSCT et le CE, lorsque l'entreprise est condamnée par le juge pénal à mettre en place un plan de sécurité à la suite d'un accident du travail ayant révélé des manquements graves ou répétés aux règles de santé et sécurité au travail L4741-11			X
Attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles	Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail L4711-1, exemples : Vérification des installations de captage/ ventilation, Résultats de mesurage et contrôle des valeurs limites d'exposition professionnelle aux agents chimiques dangereux/CMR, vérification périodique des machines dangereuses, appareils de levage, installation électrique, protections individuelles, résultats de mesurage du bruit, éclairage, niveau des vibrations mécaniques, sources et appareils émetteurs de rayonnements ionisants, vérification matériel extinction et secours... Ces documents sont présentés au CHSCT au cours de la réunion qui suit leur réception par l'employeur. Chaque membre du comité peut à tout moment demander la transmission de ces documents.		X	
Bilan annuel « Santé sécurité et conditions de travail »	L'employeur consigne par écrit et présente au CHSCT le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées par le CHSCT (nombres de réunion, d'enquête,...). Le rapport traitera spécifiquement des questions relatives : •Au travail de nuit, •A la prévention de la pénibilité (à compter de 2015) Le contenu du rapport écrit est fixé par arrêté du 12/12/85. L4612-16 1°			X

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Formation	Les programmes de formation à la sécurité L4143-1			X
	Les salariés en CDD, les intérimaires et les stagiaires affectés sur des postes à risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité. La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur après avis du CHSCT. L4154-2			X
Groupe d'expression	Les demandes, avis, propositions émanant des groupes d'expressions des salariés L2281-11		X	
Médecine du travail (service de santé au travail)	Fiche entreprise D4624-37 et suivants : elle vous apportera des informations sur les risques professionnels (liés aux agents chimiques, au stress, au bruit, aux vibrations mécaniques, à l'organisation du travail,...) avec les effectifs qui y sont exposés. Elle est établie par le médecin du travail et présentée par l'employeur en même temps que le bilan et programme annuels de prévention.		X	
	Plan d'activité établi par le médecin du travail en fonction de l'état et des besoins de santé des salariés. Il prévoit les études à entreprendre, le nombre et fréquence minimaux des visites des lieux de travail D4624-36		X	
	Rapport d'activité annuel du médecin du travail établi pour les entreprises ou établissements de plus de 300 salariés D4624-45, transmis exclusivement au comité d'entreprise et au CHSCT. Le CHSCT d'une entreprise de 300 salariés ou moins peut demander à avoir un rapport propre à l'entreprise.		X	
	Obligation de mettre à la disposition du CHSCT les propositions et préconisations formulées par le médecin du travail en cas de risque pour la santé des travailleurs. La réponse de l'employeur doit également être mise à disposition L4624-3		X	
	L'employeur porte à la connaissance du CHSCT les rapports et les résultats des études menées par le médecin du travail (R4624-8) dans le cadre de son action en milieu de travail ou par l'équipe pluridisciplinaire des services de santé au travail (R4624-1). Il s'agit par exemple des résultats d'une étude « bruit », de prélèvements atmosphériques ou bien encore d'une étude épidémiologique.		X	
	Dans le cas de prélèvements et/ou mesures réalisés à la demande du médecin du travail, l'employeur doit porter à la connaissance du CHSCT l'avis émis par le médecin du travail sur des risques éventuels et sur les moyens de protection dont il doit être fait usage R4624-7		X	
Observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale	Le président informe le comité des observations de l'inspecteur du travail, du médecin inspecteur du travail et des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale au cours de la réunion qui suit leur intervention R4614-5		X	
	Lors des visites de l'inspecteur du travail, les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont informés de sa présence par l'employeur et peuvent présenter leurs observations. L4612-7		X	
Prêt de main-d'œuvre à but non lucratif	Obligation d'informer et de consulter le Comité Entreprise et le CHSCT de l'entreprise utilisatrice préalablement à l'accueil de salariés mis à disposition dans le cadre de prêts de main-d'œuvre L8241-2			X
	Obligation d'informer le CHSCT de l'entreprise prêteuse lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure dans la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité L8241-2		X	

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Prévention de la pénibilité	L'accord ou le plan d'action repose sur un diagnostic préalable des situations de pénibilité et prévoit les mesures de prévention qui en découlent ainsi que les modalités de suivi de leur mise en œuvre effective. Chaque thème retenu dans l'accord ou le plan d'action est assorti d'objectifs chiffrés dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs. Ces indicateurs sont communiqués, au moins annuellement, aux membres du CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel (Code Sécurité Sociale, art. D. 138-28)		X	
Programme annuel relatif à l'hygiène et à la sécurité	L'employeur établit et présente au CHSCT un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Il fixe la liste détaillée des mesures à venir dont les mesures de prévention en matière de pénibilité (à compter du 1er janvier 2015). Le programme précise pour chacune des mesures les conditions d'exécution (délai, personnes) et l'estimation de leur coût. L4612-16 2° Le programme est établi : • à partir de l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, établie par le CHSCT (L4612-16, L4612-17 et R4612-8) • à partir des informations contenues dans le document unique d'évaluation des risques (R4121-3). Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.			X
Référent Hygiène et sécurité	Consultation du CHSCT sur la désignation d'un assistant en prévention des risques professionnels. Il s'agit d'un salarié ou, à défaut, d'un intervenant extérieur L4644-1			X
Registre des accidents bénins	Obligation d'aviser le CHSCT que l'entreprise est autorisée à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet (Code Sécurité Sociale, art. L441-4).			X
	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT le registre des accidents bénins (Code Sécurité Sociale, art. L441-4 et D441-1 et s.).	X		
Registre des dangers graves et imminents	Obligation de tenir à la disposition des membres du CHSCT le registre des dangers graves et imminents qui doit être utilisé en cas de droit d'alerte D4132-1 et D4132-2, L4131-2 et L4132-2	X		
Registre des risques graves pour la santé publique ou l'environnement	Le représentant du personnel au CHSCT qui constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe un risque grave pour la santé publique ou l'environnement en alerte immédiatement l'employeur. L4133-2 L'alerte est consignée sur le registre prévu à l'article D4133-1 tenu à la disposition des représentants du personnel au CHSCT. D4133-3 sous la responsabilité de l'employeur. Elle indique : 1° Les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement dont le représentant du personnel constate qu'ils font peser un risque grave sur la santé publique ou l'environnement ; 2° Le cas échéant, les conséquences potentielles pour la santé publique ou l'environnement ; 3° Toute autre information utile à l'appréciation de l'alerte consignée. Cette alerte est datée et signée.	X		
Registre unique de sécurité	Obligation de présenter au CHSCT, au cours de la réunion qui suit leur réception par l'entreprise, les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail L4711-1 à L4711-5, D4711-2 et R4614-5, R4624-5, R2313-3, D4711-3, R4323-25		X	
	Possibilité pour chaque membre du CHSCT de demander à tout moment la transmission des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles obligatoires R4614-5.		X	

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS ADMINISTRATIFS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Règlement intérieur de l'entreprise	Obligation de consulter le CHSCT sur les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise relatives à l'hygiène, la sécurité et la santé des travailleurs L4612-12			X
Document Unique d'évaluation des risques professionnels	Obligation de mettre à la disposition du CHSCT, et des délégués du personnel, le document unique d'évaluation des risques professionnels R4121-4	X		
Travailleurs handicapés et accidentés du travail	Obligation de consulter le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, et notamment sur les mesures relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ou sur l'aménagement des postes de travail L2323-30 et L4612-11			X
	Obligation de consulter le CHSCT sur les moyens les mieux adaptés aux conditions d'exploitation et à la nature des activités professionnelles visant le réentraînement au travail et la rééducation professionnelle des travailleurs handicapés R5213-24			X
	Obligation de consulter le CHSCT lorsque l'entreprise demande à bénéficier d'une aide financière de l'État pour l'adaptation du lieu de travail R5213-33 ou pour le renforcement de l'encadrement R5213-36			X
Nouvelles technologies	Le CHSCT est consulté sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L2323-13 sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs. Dans les entreprises dépourvues de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les délégués du personnel ou, à défaut, les salariés sont consultés. L4612-9			X
Mutations technologiques	Le CHSCT est consulté sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L2323-14, L4612-10		X	
Restructuration et compression des effectifs	Le CHSCT est consulté sur le projet de restructuration et de compression des effectifs mentionné à l'article L2323-15. L4614-12-1			X
Expertise et instance de coordination	Le CHSCT est consulté pour avis sur le rapport de l'expert et de l'avis de l'instance de coordination mise en place dans le cadre de l'article L4616-1 L4616-3			X

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS HYGIÈNE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Aération et assainissement	Obligation de porter à la connaissance du CHSCT les conditions de recyclage de l'air dans des locaux à pollution spécifique et de le consulter en cas de nouvelle installation ou de modification des conditions de recyclage R4222-17		X	
	Consultation du CHSCT sur la consigne d'utilisation relative aux dispositions prises pour la ventilation et aux mesures à prendre en cas de panne des installations R4222-21			X
Aménagement d'espaces pour les fumeurs	Consultation du CHSCT en cas de mise en place d'aménagements d'espaces spécialement réservés aux fumeurs. La consultation doit être renouvelée tous les 2 ans (Code Santé publique art. R3511-5)			X
Boissons	Consultation du CHSCT sur la liste des postes pour lesquels l'employeur doit mettre gratuitement à la disposition des salariés au moins une boisson non alcoolisée pour leur permettre de se désaltérer R4225-3			X
Éclairage	Communication au CHSCT du document établi par l'employeur et consignait les règles d'entretien périodique du matériel d'éclairage R4223-11		X	
Entretien et nettoyage des locaux	Consultation du CHSCT sur les mesures que doit prendre l'employeur pour satisfaire à son obligation d'entretenir, de nettoyer et de laisser sans encombrements les locaux de travail et leurs annexes R4224-18			X
Froid et intempéries	Consultation du CHSCT sur les dispositions prises par l'employeur pour assurer la protection des travailleurs contre le froid et les intempéries R4223-15			X
Restauration des salariés	Consultation du CHSCT lorsque l'employeur est dans l'obligation de mettre à la disposition des salariés un local de restauration dans l'entreprise, c'est-à-dire lorsqu'au moins 25 salariés souhaitent prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail R4228-22			X
Salle de repos	Consultation du CHSCT lorsque le local de restauration ou l'emplacement permettant aux salariés de se restaurer est utilisé, en dehors des heures de repas, comme local ou emplacement de repos R4228-25			X
Vestiaires collectifs, lavabos et douches	Lorsque l'entreprise demande une dérogation à la réglementation relative à l'aménagement des vestiaires collectifs, lavabos et douches, le CHSCT et le médecin du travail sont consultés pour avis R4228-18			X

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS RISQUES PROFESSIONNELS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Amiante	Les conditions et les résultats des contrôles sont communiqués par l'employeur au médecin du travail et au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel R4412-102		X	
	L'employeur consulte le médecin du travail, le CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel sur le projet de stratégie d'échantillonnage établi par l'organisme de contrôle. Les avis qu'ils émettent sont transmis par l'employeur à l'organisme de contrôle R4412-105			X
	Communication au CHSCT de l'avis émis par le médecin du travail sur la notice de poste établie par l'employeur pour chaque poste de travail ou situation de travail exposant les travailleurs à des agents chimiques dangereux R4412-116		X	
	Consultation obligatoire du CHSCT sur les mesures relatives à l'organisation du travail en cas d'exposition des travailleurs à l'amiante R4412-118			X
	Les plans de démolition, de retrait ou d'encapsulage sont tenus à disposition sur le chantier et communiqués une fois par trimestre au CHSCT ou, à défaut, aux délégués du personnel R4412-134 et R4412-136		X	
	Consultation obligatoire du CHSCT sur le mode opératoire que l'employeur doit élaborer pour des activités et interventions sur des matériaux ou appareils susceptibles de libérer des fibres d'amiante R4412-146			X
Biologiques	Information du CHSCT : • sans délai, de tout accident ou incident ayant pu entraîner la dissémination d'un agent biologique susceptible de provoquer chez l'homme une infection ou une maladie grave ; • le plus rapidement possible, de la cause de cet accident ou incident et des mesures prises ou à prendre pour remédier à la situation R4425-2		X	
	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT certaines informations lorsque les résultats de l'évaluation des risques révèlent l'existence d'un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs : activités au cours desquelles les travailleurs sont exposés à des agents biologiques pathogènes, méthodes de travail, mesures et moyens de protection et de prévention correspondants, nombre de travailleurs exposés, etc. R4425-4	X		
Bruit	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT les résultats des mesurages des niveaux de bruit auxquels sont exposés les travailleurs R4433-4	X		
	Consultation du CHSCT sur les mesures que doit prendre l'employeur lorsque les résultats de l'évaluation des risques mettent en évidence des risques pour la santé ou la sécurité des travailleurs R4433-6			X
	Consultation du CHSCT en cas de demande de dérogation à l'utilisation permanente des protecteurs auditifs individuels R4437-2			X
BTP et coordination	Plan général de coordination R4532-50 Plan général simplifié de coordination R4532-55	X Sur le chantier		
	Plan particulier de sécurité et protection de la santé R4532-73 Plan particulier simplifié de sécurité et protection de la santé R4532-76			
	Copies des procès-verbaux du collège interentreprises R4532-94, communiquées aux membres du CHSCT des établissements appelés à intervenir sur le chantier		X	

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS RISQUES PROFESSIONNELS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
BTP et coordination	Registre d'observations sur l'état du matériel et des installations R4534-19	X		
Suite	Consultation des CHSCT sur les installations prévues pour loger les travailleurs des différentes entreprises intervenantes R4534-148			X
Chimiques (Agents chimiques dangereux (ACD), Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR))	Communication au CHSCT, sous une forme appropriée, des résultats de l'évaluation des risques chimiques, et notamment après une mise à jour des résultats de l'évaluation ou après toute modification importante des méthodes et des conditions de travail susceptible d'affecter la santé et la sécurité des travailleurs R4412-9, R4412-64		X	
	Consultation du CHSCT sur la notice établie par l'employeur et fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer R4412-24			X
	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT les éléments ayant servi à l'évaluation des risques d'exposition à des agents CMR (nature, degré et durée d'exposition) R4412-64	X		
	Obligation de consulter le CHSCT sur les mesures nécessaires pour réduire le plus possible la durée d'exposition des travailleurs aux agents CMR et pour assurer leur protection durant les activités d'entretien ou de maintenance des installations lorsqu'il y a un risque prévisible d'augmentation sensible de l'exposition et que les possibilités de mesures techniques de prévention sont déjà épuisées R4412-75			X
	Si les résultats de l'évaluation des risques d'exposition aux agents CMR révèlent un risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, obligation de tenir à la disposition du CHSCT des informations appropriées sur : •les activités ou les procédés industriels mis en œuvre, y compris les raisons pour lesquelles des agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction sont utilisés ; •les quantités fabriquées ou utilisées de substances ou préparations qui contiennent des agents cancérogènes mutagènes ou toxiques pour la reproduction ; •le nombre de travailleurs exposés, les mesures de prévention prises et le type d'équipement de protection à utiliser ; •la nature et le degré de l'exposition, notamment sa durée, et les cas de substitution par un autre produit R4412-86	X		
	Consultation du CHSCT sur la notice fixant les conditions de l'entretien des installations et des appareils de protection collective et les procédures à mettre en œuvre pour assurer leur surveillance, notamment pour détecter d'éventuelles défaillances et les éliminer R4412-24			X
	Communication au CHSCT des résultats des mesurages et des rapports de contrôles techniques relatifs à l'exposition des travailleurs aux ACD présents dans l'atmosphère des lieux de travail R4412-30		X	
	Information actualisée du CHSCT sur les ACD se trouvant sur le lieu de travail (noms, risques pour la santé et la sécurité, valeurs limites d'exposition professionnelle, valeurs limites biologiques, etc.) R4412-38		X	
	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT les fiches de données de sécurité délivrées par les fournisseurs des agents chimiques R4412-38	X		

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS RISQUES PROFESSIONNELS	MODE D'ACCÈS			
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis	
Chimiques (Agents chimiques dangereux (ACD), Cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (CMR))	Information du CHSCT pour lui permettre de s'assurer que les travailleurs ont bien reçu une formation et les informations sur les précautions à prendre pour assurer leur protection et celle des autres travailleurs (consignes d'hygiène, consignes d'utilisation des EPI, etc.) R4412-38 et R4412-87		X		
	Consultation du CHSCT lorsque l'employeur sollicite de la DIRECCTE une dérogation à l'interdiction d'employer des CDD ou des intérimaires pour l'exécution de travaux les exposant à certains ACD énumérés par le code du travail D4154-1 et D4154-3		X		
	Stratégie (soumis pour avis au CHSCT) R4724-10 et résultats des prélèvements (communiqués au CHSCT) R4412-79, concernant les mesures de concentration des agents CMR		X	X	
	Le CHSCT est informé par l'employeur de toute exposition anormale aux agents CMR : •pour certaines activités (entretien, maintenance,...) R4412-75 •pour d'autres activités R4412-92 Le CHSCT donne son avis sur les mesures prises pour réduire l'exposition R4412-75		X	X	
	Obligation d'informer sans délai le CHSCT du constat de situation dangereuse effectué par l'inspecteur du travail R4721-7		X		
	Obligation de consulter le CHSCT sur le plan d'action élaboré par l'employeur pour mettre fin à la situation dangereuse constatée par l'inspecteur du travail R4721-8			X	
	Obligation d'informer et de consulter régulièrement le CHSCT sur la mise en œuvre du plan d'action R4721-9		X	X	
	Équipements de protection individuelle (EPI)	L'employeur tient à la disposition des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés. R4323-5	X		
		Consultation du CHSCT sur les conditions dans lesquelles les équipements de protection individuelle sont mis à disposition et utilisés, notamment celles concernant la durée de leur port R4323-97			X
		Obligation de tenir à la disposition du CHSCT une consigne relative aux EPI (risques contre lesquels l'équipement protège, conditions d'utilisation, usages auxquels il est réservé, etc.) ainsi qu'une documentation relative à la réglementation applicable à la mise à disposition et à l'utilisation R4323-104 et R4323-105	X		
Équipements de travail	Obligation de tenir à la disposition des membres du CHSCT une documentation sur la réglementation applicable aux équipements de travail utilisés R4323-5	X			
	Carnet de maintenance de certains équipements ou catégories d'équipement de travail (appareils de levage) R4323-20			X	
Risques industriels cf. champ d'application R4612-3 : Etablissement comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation ou un stockage souterrain de produits dangereux	Informations contenues dans la demande d'autorisation, les pièces jointes ainsi que celles transmises au préfet suite aux modifications notables d'une installation, R4612-5			X	
	Dossier et résultats de l'enquête publique R4612-4			X	
	Le plan d'opération interne (pouvant être imposé) définit les mesures d'organisation, les méthodes d'intervention et les moyens nécessaires que l'exploitant doit mettre en œuvre pour protéger le personnel, les populations et l'environnement en cas de sinistre R4612-5			X	
	Les prescriptions imposées par les autorités publiques chargées de la protection de l'environnement R4612-6		X		

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS RISQUES PROFESSIONNELS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Risques industriels majeurs cf. champ d'application L4521-1 Etablissement comportant au moins une installation nucléaire de base ou une installation susceptible de donner lieu à des servitudes d'utilité publique	Dans le cadre d'un plan de prévention des risques technologiques (PPRT) , le comité interentreprises de santé et sécurité au travail dispose de toutes les informations utiles à l'exercice de ses missions (politique prévention, système de gestion de la sécurité,...) qui sont transmises par les chefs d'établissements concernés R4524-10		X	
	Liste des postes de travail liés à la sécurité des installations L4523-2 et R4523-1 (ex: poste de commande, poste affecté au traitement des accidents majeurs,...)			X
	Décision de sous traitance d'une activité pouvant présenter des risques particuliers en raison de sa nature ou de la proximité de l'installation L4523-2 (ex : externalisation du nettoyage,...)			X
	Dans les établissements comportant une installation nucléaire de base, le CHSCT émet un avis sur tout projet d'élaboration ou de modification du plan d'urgence interne L4523-4, R4612-5-1			X
	Les incidents pouvant entraîner des conséquences graves L4523-3		X	
	La politique de sûreté (mesures de secours, lutte contre l'incendie,...) L4523-4		X	
	Les informations sur les risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et sur les mesures de sûreté et de radioprotection prises pour prévenir ou réduire ces risques ou expositions (applicables aux installations nucléaires de base) L4523-4		X	
	Le plan d'urgence interne L4523-4. Le CHSCT est consulté sur la définition et les modifications ultérieures			X
	Présence de l'autorité chargée de la police des installations sur site L4523-9		X	
	Définition et modification des moyens prévus pour la prévention et la lutte contre l'incendie et les secours L4525-1			X
Liste des entreprises extérieures sélectionnées pour participer au CHSCT élargi R4523-8			X	
Etablissement voisin et nuisances particulières	Le CHSCT est informé des suites réservées à ses observations, lors d'une enquête auprès du chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. L4612-6		X	
Intervention d'une entreprise extérieure	Informations relatives à l'intervention d'entreprise extérieure (date arrivée, départ, nom des intervenants, ... R4511-11	X		
	Les CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures sont informés : 1° De la date de l'inspection commune préalable par les chefs des entreprises intéressées, dès qu'ils en ont connaissance et au plus tard trois jours avant qu'elle ait lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ; 2° De la date des inspections et réunions périodiques de coordination, au plus tard trois jours avant qu'elles aient lieu. En cas d'urgence, ils sont informés sur le champ ; 3° De toute situation d'urgence et de gravité mentionnée au 3° de l'article L4614-6. Article R4514-1		X	

THÈME	INFORMATIONS / DOCUMENTS RISQUES PROFESSIONNELS	MODE D'ACCÈS		
		Tenus à disposition	Communiqués	Consultés pour avis
Intervention d'une entreprise extérieure Suite	Plan de prévention R4514-2 (tenu à disposition du CHSCT qui est informé des mises à jour) et si les membres du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des entreprises extérieures l'estiment nécessaire, ils participent à l'inspection commune préalable et donnent leur avis sur les mesures de prévention (R4514-3, R4514-6 et R4514-8)	X		
	Protocole de sécurité (opérations de chargement et de déchargement) R4515-11	X		
Incendie, explosion et secours	Consigne de sécurité incendie R4227-39	X		
	Résultats d'évaluation des risques d'explosion R4227-52	X		
Rayonnements ionisants	Dispense d'application des dispositions prévues par le code du travail en matière d'incendie, explosion et de secours R4216-33, R4227-56			X
	Constat de non-conformité suite aux contrôles techniques des sources, appareils émetteurs, dispositifs de protection et d'alarme, et instruments de mesures R4451-36		X	
	Consultation du CHSCT sur les mesures de protection collective adaptées à la nature de l'exposition susceptible d'être subie par les travailleurs exposés. R4451-40			X
	Obligation de tenir à la disposition des membres du CHSCT les informations mentionnées sur les fiches d'exposition , recensées par poste de travail R4451-61	X		
	Obligation d'informer le CHSCT en cas de dépassement de certaines valeurs limites d'exposition (femmes enceintes, jeunes travailleurs,...) R4451-77		X	
	Les expositions soumises à demande d'autorisation spéciale se font après avis du CHSCT R4451-93			X
	Consultation du CHSCT sur la désignation de la personne , interne ou externe, compétente en radioprotection R4451-107			X
	Obligation de laisser le CHSCT accéder : •aux résultats des contrôles prévus aux articles R4451-29 et R4451-30; •aux résultats, sous forme non nominative, des évaluations des doses reçues par les travailleurs R4451-119	X		
	Obligation de fournir au CHSCT : •au moins une fois par an, un bilan statistique des contrôles techniques d'ambiance et du suivi dosimétrique permettant d'apprécier l'évolution des expositions internes et externes des travailleurs ; •les informations concernant les situations de dépassement de l'une des valeurs limites ainsi que les mesures prises pour y remédier ; •les informations concernant les dépassements observés par rapport aux objectifs de doses. R4451-120			X
	Obligation de communiquer au CHSCT qui le demande les mesures d'organisation prises par l'employeur concernant les zones surveillées ou contrôlées. R4451-121		X	
Rayonnements optiques artificiels	Obligation de consulter le CHSCT sur l'évaluation des risques résultant de l'exposition aux rayonnements optiques artificiels R4452-9 et de lui communiquer les résultats de cette évaluation R4452-10		X	X
	Obligation de consulter le CHSCT sur les équipements de protection individuelle. R4452-17		X	
Vibrations mécaniques	Obligation de tenir à la disposition du CHSCT les résultats de l'évaluation ou du mesurage des niveaux de vibrations mécaniques R4444-4	X		

Vous êtes membre du CHSCT et vous souhaitez faire connaître cette instance aux salariés de votre établissement, alors **complétez et diffusez le feuillet détachable ci-contre.**

Connaissez-vous bien votre CHSCT ?

● Savez-vous ce qu'est un CHSCT ?

C'est une instance représentative du personnel qui contribue à la protection de la santé et de la sécurité, à l'amélioration des conditions de travail, et qui veille à l'application de la réglementation en ces matières.

Il est mis en place dans tout établissement d'au moins 50 salariés. En cas d'absence légitime de CHSCT (pas de candidat) ou dans les établissements de moins de 50 salariés, ce sont les délégués du personnel qui remplissent ces missions.

● Connaissez-vous les membres de votre CHSCT ?

Le chef d'établissement ou son représentant préside le CHSCT.

Les représentants des salariés sont désignés pour 2 ans par les membres élus au comité d'entreprise et les délégués du personnel. Les membres désignés choisissent entre eux le secrétaire du CHSCT.

D'autres personnes peuvent y assister avec des voix consultatives (médecin du travail, animateur sécurité, inspecteur du travail,...).

Le saviez-vous ?

Tout salarié de l'établissement peut être candidat aux élections du CHSCT, si cela vous intéresse, il suffit de vous rapprocher du collège désignatif pour connaître les modalités et la date limite du dépôt des candidatures.

● Comment fonctionne le CHSCT ?

Il se réunit au moins une fois par trimestre autour d'un ordre du jour établi préalablement par le président et le secrétaire du CHSCT.

Les membres bénéficient d'une formation et d'un crédit d'heures pour l'exercice de leurs missions (veille, enquête, analyse,...).

Le CHSCT a accès à tous les documents qui se rapportent à ses missions. Il peut faire appel à des ressources en interne et en externe pour se faire aider (droit à l'expertise,...).

Le saviez-vous ?

Les représentants du personnel sont à votre écoute et peuvent relayer vos attentes, vos inquiétudes, vos remarques... Le comité est un lieu d'échange et de prise de décisions visant à l'amélioration de vos conditions de travail.

● **Quelles sont les principales missions du CHSCT ?**

- Il veille à l'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité,
- Il procède régulièrement à l'inspection des locaux de travail,
- Il analyse et propose des actions visant à réduire les risques professionnels et à améliorer les conditions de travail,
- Il enquête sur les accidents de travail et les maladies professionnelles,
- Il participe à l'élaboration des programmes de formation à la sécurité et veille à leur mise en œuvre,
- Il est informé et consulté par l'employeur sur de nombreux points (règlement intérieur, contrôles et vérifications périodiques des installations et machines, programme de prévention, pénibilité, modifications importantes des conditions de travail, ...),
- Il possède un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent, et en cas de risque grave pour la santé publique et l'environnement.

● **Vous souhaitez échanger avec les membres du CHSCT ?**

Vous trouverez ci-dessous leurs coordonnées. Vous pouvez aussi profiter des visites des locaux de travail qui s'organisent au moins une fois par trimestre pour prendre contact avec eux.

NOM Prénom	Poste occupé / service	Coordonnées (tél, mail)

Date de mise en place (durée du mandat 2 ans) :

Date de la prochaine réunion :

Principales actions en cours :

Vous souhaitez connaître la démarche de prévention de votre établissement

☛ **consulter le document unique d'évaluation des risques professionnels**

(Préciser le mode d'accès) :



**Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la
Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) du Centre**

12, place de l'Etape - CS 85809

45058 Orléans Cedex 1

Téléphone : 02 38 77 68 00 Fax : 02 38 77 68 01

www.centre.travail.gouv.fr

Directeur de la publication : Patrice GRELICHE

Rédaction : Dominique DEBORD, Elodie DEVIN, Estelle LOTHION

Réalisation : Sylvie GAILLOT