

# Le bilan annuel d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Au moins une fois par an, le chef d'établissement présente au CHSCT un rapport écrit établissant le bilan de la situation générale de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et concernant les actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de la santé et des conditions de travail (...) (article L. 236-4, alinéa 1 du code du travail). Un arrêté du 12 décembre 1985 précise les informations qui doivent figurer dans ce bilan. Celui-ci est soumis à l'avis du CHSCT.

## Le contenu du bilan annuel de l'HSCT

Les indicateurs contenus dans ce bilan mettent en évidence la situation au regard de l'HSCT. En effet, l'arrêté du 12 décembre 1985 reprend la plupart des indicateurs du bilan social d'entreprise et d'établissement concernant ces matières.

### Situation de l'établissement

Après avoir identifié l'établissement (raison sociale, code APE, n° Siret), l'employeur indique le nombre de CHSCT et la nature de l'activité. Il précise ensuite l'effectif moyen mensuel. Sous cette rubrique, l'indication du nombre moyen mensuel des salariés d'entreprises extérieures (temporaires, prestataires de service... sauf les stagiaires) travaillant dans l'établissement est importante au regard du risque professionnel.

### Les principaux indicateurs

L'employeur indique le nombre total d'accidents, y compris ceux inscrits sur le registre des accidents bénins. Il précise le nombre d'accidents avec arrêt, de trajet, du travail, dont, le nombre d'accidents de déplacement (ceux qui surviennent en dehors des trajets aller-retour), le taux de fréquence et le taux de gravité, les incapacités permanentes et les accidents mortels, puis le nombre de maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Il mentionne ensuite les soins à l'infirmerie, le taux et le montant de la cotisation ATMP (accidents du travail et maladies professionnelles) versée à la Caisse régionale d'assurance maladie. Quant au coût indirect, il dépend de la méthode retenue pour le calculer.

Ensuite, le chef d'établissement précise les chiffres concernant l'organisation du travail et son contenu, c'est-à-dire l'effectif travaillant en équipe, de nuit, en fin de semaine, au rendement et à la chaîne. Un examen de ces données permet de voir s'il est opportun ou non de renforcer les actions de formation et d'information. L'employeur doit fournir ces données pour l'année concernée et pour chacune des deux années précédentes.

Le CHSCT dispose ainsi d'un bilan rétrospectif de l'évolution des accidents sur trois ans.

### Les faits saillants

Ce sont les faits intervenus durant l'année écoulée et



Claire Soudry, de l'assistance juridique à l'INRS.

qui sont "particulièrement significatifs" pour réfléchir aux priorités du programme d'action. L'employeur énonce les enseignements des accidents graves et des maladies professionnelles ou à caractère professionnel, de même que les leçons des incidents ou accidents révélateurs de danger. Il évoque les situations de danger grave et imminent, signale les observations du médecin du travail, de l'inspection du travail et des agents de la CRAM. L'employeur doit ensuite énoncer les principales observations des rapports des organismes de contrôles techniques et des appels à l'expert du CHSCT en application de l'article L. 236-9 du code du travail.

Enfin, il signale les modifications intervenues dans l'établissement et qui ont eu des effets importants en matière de sécurité et conditions de travail : nouvelle production, modification de l'organisation du travail, par exemple, nouveaux horaires ou création de service et aussi changements intervenus dans la situation de l'entreprise vis-à-vis des clients

et fournisseurs, par exemple, le développement de la sous-traitance.

### Les moyens et actions

Il s'agit d'abord des moyens en secrétariat et du nombre de réunions du CHSCT. Ensuite, l'employeur précise les enquêtes effectuées en cas de danger grave, de recours à un expert ainsi que le nombre de consultations avant aménagement important, enfin le nombre de groupes d'expression.

Quant aux moyens spécialisés en prévention, il s'agit du montant de la somme investie par l'employeur en HSCT (personnel du service de sécurité s'il y en a, dépenses de matériel et sommes affectées aux actions). L'employeur énumère les actions visant à intégrer l'HSCT dans la conception et le choix des bâtiments, les installations, les machines et les procédés de travail et dans la formation.

Enfin l'employeur évoque, dans l'ordre du programme de l'année passée, les actions menées, en faisant apparaître celles en cours au 31 décembre. Il mentionne

également les formations menées auprès du personnel.

## **L'avis du CHSCT**

Disposant d'un outil de réflexion, les représentants du personnel au CHSCT peuvent ainsi mesurer les évolutions sur plusieurs années. Ils peuvent également vérifier si les mesures annoncées au programme annuel de l'année passée ainsi que les mesures supplémentaires exigées par le CHSCT ont bien été réalisées. Si toutes ces mesures n'ont pas été prises, l'employeur doit énoncer les motifs de leur inexécution. Ces explications doivent figurer en annexe du rapport.

Le CHSCT doit émettre un avis sur ce bilan. Pour vérifier ces données, il peut demander l'aide à titre occasionnel et consultatif de toute personne qualifiée de l'entreprise, par exemple, le responsable des achats ou de la formation. Ces personnes sont donc invitées à la réunion. L'avis du CHSCT est transmis au comité d'entreprise et, pour information, à l'inspection du travail.

Le procès verbal de la réunion pendant laquelle le rapport a été discuté et approuvé doit être joint à toute demande de l'employeur pour obtenir des marchés publics, des participations publiques, des subventions, des primes de toute nature ou des avantages sociaux ou fiscaux.

## **Textes à appliquer**

*Article L. 236-4 du code du travail.*

*Arrêté du 12 décembre 1985 (J. O du 16 janvier 1986).*

**Claire Soudry**

**Photo : Yves Cousson**