

## Les organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité au travail

- La commission centrale d'hygiène et de sécurité  
du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État
- Les comités techniques
- Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

# Organismes de concertation compétents en matière de santé et de sécurité au travail

Les différents organismes compétents en matière de santé et de sécurité ont un rôle consultatif. Ils émettent des avis ou des propositions, le pouvoir de décision appartenant dans tous les cas à l'administration.

01

## 1. La commission centrale d'hygiène et de sécurité

L'article 16 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique prévoit l'existence, au sein de ce conseil, d'une formation spéciale dite commission centrale de l'Hygiène et de la sécurité et composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales, tous nommés par arrêté du Premier ministre. Au sein de cette commission centrale de l'hygiène et de la sécurité, chaque organisation syndicale dispose d'un membre titulaire et de deux membres suppléants si elle compte un ou deux représentants titulaires au Conseil supérieur et de deux membres titulaires et quatre membres suppléants, si elle comporte trois représentants titulaires ou plus au Conseil supérieur.

Aux termes de l'article 16 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique, la formation spéciale du Conseil supérieur «dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité est chargée d'examiner les problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique et de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en matière d'hygiène et de sécurité».

Cette structure à vocation interministérielle a donc essentiellement pour rôle de suivre et d'harmoniser l'application de la politique de prévention par les différents départements ministériels, de confronter

les diverses expériences existant en la matière et de susciter des actions de portée générale, notamment l'étude technique de certains risques.

À cette fin, la CCHS examine chaque année le bilan de l'application des dispositions du décret relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 3-1 du décret), qui lui est présenté par le ministre chargé de la fonction publique.

Elle est, par ailleurs, amenée à émettre des avis sur :

- les arrêtés d'adaptation des dispositions du Code du travail, lorsque ceux-ci ont un caractère interministériel (article 3) ;
- le programme général de formation des inspecteurs santé et sécurité au travail (article 5-3 du décret) ;
- les projets d'arrêté déterminant les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait (article 5-6 alinéa 5 du décret) ;
- le règlement intérieur type des CHSCT (article 68).

## 2. Les comités techniques (article 48)

Les comités techniques (CT) conservent des compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail en l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui leur sont rattachés. L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de ces comités, sont fixés par le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

Le caractère souvent très concret des problèmes de santé, de sécurité et de conditions de travail justifie qu'ils soient traités par un organisme très proche de l'endroit où se posent ces problèmes ; ce sont donc principalement **les comités techniques de proximité ou spéciaux**, dont l'existence est prévue par les articles 4, 6, 7, 8 et 9 du décret n°2011-184, qui seront amenés, en l'absence de CHSCT qui leur apporteraient leur concours, à intervenir en matière de santé et de sécurité.

**D'une façon générale les CT doivent être informés de l'activité des CHSCT** (article 48) et la coopération entre ces deux instances est principalement assurée par les dispositions suivantes du décret :

- l'arrêté de création des CHSCT mentionne le ou les CT auquel il apporte son concours (article 37) ;
- le CT reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 61 ;
- les CT peuvent également être amenés à examiner les questions dont ils seraient saisis par les CHSCT qui leur apportent leur concours et les CT peuvent, en outre, saisir pour avis les CHSCT de toutes questions qu'ils estimeraient utiles dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité du travail, de la prévention médicale ou des conditions de travail.

En outre, **les comités techniques**, compétents pour les questions liées à l'organisation des services, devront être consultés sur les arrêtés de création des CHSCT. **Une**

**concertation préalable** sur le maillage des instances avec les organisations syndicales représentées au CT ministériel ou du service, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné **est en outre rendue obligatoire par le décret.**

## 3. Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

### ) Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

L'article 30 du décret prévoit que **l'architecture générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail** au sein d'un département ministériel est fixée après consultation **des organisations syndicales représentées au sein du comité technique ministériel de ce département.**

Cette concertation a pour but de déterminer pour chaque département ministériel les différents niveaux de création des CHSCT.

L'article 36 du décret précise que **la création des CHSCT spéciaux ou de service** au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public ne présentant un caractère industriel ou commercial, ou d'une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, est **concertée avec les organisations syndicales représentées au sein du comité technique du service**, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné.

**Ces concertations ne se substituent pas à la consultation obligatoire** du ou des comités techniques compétents **concernant l'arrêté ou la décision de création de ou des instances**, comprenant leur composition en nombre.

**La concertation avec les organisations syndicales est donc rendue obligatoire. Il paraît souhaitable que cette phase intervienne le plus en amont possible.**

### 1. Les différents niveaux de création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et leur articulation avec les comités techniques

Le titre IV du décret vise à adapter l'architecture des CHSCT. Les règles qu'il comporte doivent permettre de faire davantage correspondre les lieux de dialogue social et les lieux de décision ayant une incidence sur la vie des agents et d'autre part de répondre au besoin d'interministérialité qui s'exprime depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010 avec la réforme de l'État territorial et la mise en place de directions interministérielles locales.

Dans cette logique, le décret distingue d'une part des comités dont la création est **obligatoire** (comités ministériels et comités de proximité) et d'autre part des comités pour lesquels cette création est **facultative** et se justifie au regard de l'importance des effectifs ou des risques professionnels ou du regroupement d'agents dans un même immeuble.

Par ailleurs, il offre de nombreuses possibilités de niveaux de création et de mode de composition de comités afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation des administrations, services et établissements de l'État. **Il appartient donc à chaque ministère, établissement public administratif et autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, de définir une architecture des lieux de concertation en matière d'hygiène et de sécurité la mieux adaptée à ses besoins de dialogue social en fonction de ses spécificités d'organisation, en articulation avec l'architecture prévue pour les comités techniques.**

Sur ce point, il convient de préciser que **l'architecture des CHSCT et celle des CT ne doit pas nécessairement être identique**. La spécificité des problématiques propres traitées par chacune des deux instances justifie que les niveaux de création (notamment des instances de proximité) puissent être différents.

Ainsi, en ce qui concerne tant les CHSCT de proximité de l'article 34 que les CHSCT spéciaux de l'article 35, et de manière parallèle à ce qui est prévu dans le cadre du code du travail, la mise en place de CHSCT devra permettre l'exercice de l'ensemble de ses missions, et de ce fait, intégrer les exigences relatives à :

- **un critère géographique de proximité**, « en raison du caractère spécifique des missions de l'instance qui nécessite que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement »<sup>1</sup> ;
- **au degré d'autonomie du service ou de l'établissement** « qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »<sup>2</sup>.

Quel que soit le niveau de mise en place des CHSCT, et afin de clarifier le travail des deux instances, **l'arrêté ou la décision de création des CHSCT devra obligatoirement préciser le ou les comités techniques auquel ils apportent leur concours sur leur domaine de compétence** (article 37).

### A. Les CHSCT obligatoires : le CHSCT ministériel et les CHSCT de proximité

Outre le CHSCT ministériel, les autres CHSCT obligatoires énumérés au paragraphe suivant sont des CHSCT de proximité. Cette notion novatrice vise des CHSCT créés au niveau de gestion le plus proche des agents. Toutefois, cette notion ne doit pas s'entendre exclusivement au sens géographique du terme mais au sens du niveau pertinent de décision impactant les agents, comme mentionné supra.

Les articles 31 à 35 déterminent ainsi les conditions dans lesquelles un CHSCT doit être obligatoirement créé, que ce soit au niveau ministériel (premier alinéa de l'article 31), en administration centrale (premier alinéa de l'article 32), au niveau déconcentré (premier et deuxième alinéas de l'article 34), pour un établissement public administratif (premier alinéa de l'article 35) ou une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale (quatrième alinéa de l'article 35).

On notera que lorsqu'un département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés, la création du CHSCT d'administration centrale est facultative. Ainsi, dans le cas où le CHSCT d'administration centrale n'est pas créé, le CHSCT ministériel s'y substitue.

## Nota

Un CHSCT ministériel peut recevoir compétence pour l'examen de questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel (article 49-1°), pour l'examen des questions communes au ministère et aux établissements publics administratifs sous sa tutelle (article 49-1), ou pour les questions propres à des établissements publics administratifs relevant du département ministériel en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements (article 49-2°).

Pour les services déconcentrés, il appartient à chaque département ministériel de déterminer, en fonction de son organisation territoriale, le niveau pertinent de création du CHSCT de service déconcentré. Pour autant, il convient de noter qu'au moins un niveau territorial devra être mis en place. Ainsi, il pourra être décidé d'instituer un CHSCT de proximité à un seul niveau territorial pour l'ensemble des services déconcentrés ou à chaque niveau territorial.

Il convient de noter que les CHSCT compétents pour **les civils de la gendarmerie nationale seront mis en place dans le cadre de leurs implantations géographiques locales spécifiques** (article 36-1).

Quel que soit le niveau de CHSCT de proximité choisi, il convient de noter qu'un CHSCT spécial peut être institué à l'autre ou aux autres niveaux territoriaux en application de l'article 36. Ce CHSCT dispose, pour son périmètre, des mêmes attributions que le CHSCT de proximité.

En cohérence avec le portefeuille d'attributions des ministres, l'organisation des services ou l'organisation du dialogue social au sein des départements ministériels, il est possible de ne créer qu'un seul CHSCT obligatoire (« CHSCT unique ») pour plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 31), pour plusieurs administrations centrales (troisième alinéa de l'article 32), pour plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (quatrième et cinquième alinéa de l'article 34) ou pour plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs (troisième alinéa de l'article 35). Ce CHSCT se substitue alors aux instances qui auraient dû être obligatoirement créées, en application de ce décret, au sein des services qu'il a vocation à représenter.

Quel que soit le niveau de CHSCT de proximité choisi, il convient de noter qu'un CHSCT spécial peut être institué à l'autre, ou aux autres niveaux territoriaux en application de l'article 36. Ce CHSCT dispose, pour son périmètre, des mêmes attributions que le CHSCT de proximité.

En cohérence avec le portefeuille d'attributions des ministres, l'organisation des services ou l'organisation du dialogue social au sein des départements ministériels, il est possible de ne créer qu'un seul CHSCT obligatoire (« CHSCT unique ») pour plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 31), pour plusieurs administrations centrales (troisième alinéa de l'article 32), pour plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs

départements ministériels (4° et 5° alinéa de l'article 34) ou pour plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs (troisième alinéa de l'article 35). Ce CHSCT se substitue alors aux instances qui auraient dû être obligatoirement créées, en application de ce décret, au sein des services qu'il a vocation à représenter.

## B. Les CHSCT facultatifs : le CHSCT de réseau, les CHSCT spéciaux et les CHSCT communs

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mentionnés ci-dessus, mais sont institués en complément, lorsque cela est justifié :

- par l'importance des effectifs ;
- par l'importance des risques professionnels ;
- par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles.

**Ainsi, un CHSCT de réseau** peut être créé pour une direction à réseau (article 33). Il s'agit d'un comité compétent pour l'ensemble des services centraux et déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant spécifiquement de cette direction ainsi que pour les établissements publics de l'État en relevant par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Les agents affectés dans les services centraux du réseau doivent obligatoirement relever d'un CHSCT de proximité qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale soit un CHSCT de proximité, créé pour ces seuls personnels, dénommé CHSCT de service central de réseau. De même, les agents affectés dans un service à compétence nationale au sein du réseau doivent relever obligatoirement d'un CHSCT de proximité, qui peut être soit le CHSCT d'administration centrale, soit un CHSCT de proximité propre, soit en cas d'insuffisance des effectifs dans ce service ou lorsque l'intérêt du service le justifie, le CHSCT de service central du réseau. Naturellement, le CHSCT de proximité propre doit être créé au niveau pertinent pour les agents affectés dans

chacun des services déconcentrés au sein du réseau ainsi que pour les agents affectés dans chacun des établissements publics relevant du réseau.

**Des CHSCT spéciaux** peuvent également être créés pour un service ou un groupe de services dans les conditions prévues à l'article 36. La création de ces comités est également facultative et peut se justifier par l'importance des effectifs représentés ou des risques professionnels ou par le regroupement d'agents dans un même immeuble, ou un même ensemble d'immeubles.

Enfin, peuvent être créés **des CHSCT communs** à plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 31), à plusieurs administrations centrales de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 32), à plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 33) ou communs à plusieurs établissements publics dépendant d'un même département ministériel (deuxième alinéa de l'article 35). Ces CHSCT sont uniquement compétents pour l'examen des questions communes aux personnels et services qu'ils représentent conformément au 3° de l'article 49 du décret.

La création de CHSCT spéciaux pourra être proposée par l'inspecteur santé et sécurité (article 38).

## 2. Les actes de création des CHSCT

Les CHSCT ministériels, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT d'administration centrale, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Le CHSCT de réseau et les CHSCT de proximité éventuellement créés pour les services centraux et les services à compétence nationale relevant du réseau, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Les CHSCT de proximité du niveau déconcentré, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, le CHSCT de proximité créé auprès d'une direction départementale interministérielle l'est par arrêté du préfet concerné.

Les CHSCT de proximité institués auprès des établissements publics, y compris lorsqu'ils sont uniques ou communs, le sont par arrêté du ou des ministres concernés.

Au sein de chaque autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, le CHSCT de proximité est créé par décision de cette dernière.

Enfin, les CHSCT spéciaux prévus à l'article 36 du décret sont créés par arrêté du ou des ministres concernés. Toutefois, ceux qui peuvent être institués pour une ou plusieurs entités au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public administratif, d'une autorité administrative indépendante ou au sein d'un service déconcentré sont créés par respectivement, décision du chef de service concerné, du directeur ou directeur général concerné, ou arrêté du chef de service déconcentré concerné.

Les actes de création des CHSCT doivent comprendre **le nombre de représentants du personnel** (article 39 du décret). De même, lorsqu'un CHSCT ministériel reçoit compétence, dans le cadre de l'article 49, pour des questions relatives à des établissements publics administratifs, **l'acte de création doit le prévoir expressément.**

### Arrêté type de création d'un CHSCT

Arrêté du..... relatif à la création du CHSCT : ministériel, d'administration centrale, de réseau, de service déconcentré, d'établissement public, d'autorité administrative indépendante, spécial<sup>3</sup> (qualification en fonction des catégories de comités prévues par le décret du 15 février 2011), suivi de la dénomination du (ou des) département, de l'(ou des) administration ou du (ou des) service concerné.

#### NOR :

Le ministre de..... ,

ou le préfet de..... (pour les comités créés auprès des directions départementales interministérielles)

ou le président de..... (pour une autorité administrative indépendante)

ou le directeur ou le chef de service (pour un CHSCT institué pour une entité au sein d'un service à compétence nationale, d'un établissement public administratif, d'une autorité administrative indépendante ou au sein d'un service déconcentré)<sup>4</sup>,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n°84-16 du 24 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu le décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique ;

Vu le décret n°2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ;

Visa des textes de création des services pour lesquels le comité est institué ;

Vu l'avis du comité technique paritaire de (consulter le CTP actuel correspondant lorsqu'il existe)<sup>5</sup> ;

#### Arrête (nt) ou décide :

##### ) Article 1<sup>er</sup>

Il est créé auprès du (dénomination de la ou des autorités concernées) un comité technique (reprendre la dénomination du titre) ayant compétence dans le cadre du titre IV du décret du 28 mai 1982 susvisé pour connaître de toutes les questions concernant (citer les services entrant dans le périmètre du CHSCT : par exemple « ensemble des services du département ministériel » pour un CHSCT ministériel).

Pour les CHSCT ministériels, ajouter éventuellement : en outre, le CHSCT ministériel est compétent (selon le cas :

- pour les questions propres à (citer le ou les EPA concernés) ;

- et/ou pour les questions communes aux EPA suivants : (les citer) ;

- et/ou pour les questions communes au ministère et aux EPA suivants (les citer).

##### ) Article 2

Le CHSCT créé en application de l'article 1<sup>er</sup> apporte son concours, pour les questions concernant les services visés à l'article 1<sup>er</sup>, au comité technique (reprendre la dénomination du titre de l'arrêté ou de la décision de création du comité technique) ayant compétence dans le cadre du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé pour connaître de toutes les questions concernant (citer les services entrant dans le périmètre du comité technique).

##### ) Article 3

La composition de ce comité est fixée comme suit :

**a.** Représentant de l'administration : citer le titre de la (ou des autorités) auprès de laquelle le CHSCT est placé<sup>6</sup> ; citer le titre du responsable ayant autorité en matière de ressources humaines ;

**b.** Représentants du personnel : X membres titulaires et X membres suppléants ;

**c.** Le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention<sup>7</sup> ;

**d.** L'inspecteur santé et sécurité au travail.

##### ) Article 4

Le (titre de la ou des autorités) est (sont) chargé(s) de l'exécution (chacun en ce qui le concerne), de l'exécution du présent arrêté (de la présente décision),

qui sera publié(e) au Journal officiel de la République française (ou au mode de publication adapté).

À....., le.....

Signature de la ou des autorités concernées

### ) Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

#### 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 16 de la loi du 24 janvier 1984 prévoit en effet désormais que les CHSCT **comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, sans qu'ils soient en nombre égal.**

L'article 39 du décret tire les conséquences de cette réforme en prévoyant que sont membres du comité les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote. À cet égard, il convient de noter qu'un référentiel de formation de membre de CHSCT figure dans le livret relatif à la « formation ».

Le décret prévoit que le nombre de représentants du personnel titulaires pour les CHSCT ministériels, centraux et de réseau (article 39) ne peut être supérieur à sept et doit être compris entre trois et neuf pour les autres comités. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. En ce qui concerne la composition du CHSCT ministériel, je vous invite à maintenir à sept le nombre de sièges attribués aux représentants du personnel. Pour les autres CHSCT, le nombre de représentants du personnel doit être fixé en tenant compte du nombre d'agents relevant de ce comité ainsi que de la nature des risques professionnels du service.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces deux membres, représentants de l'administration, ne participent pas au vote.

Par ailleurs, **du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter**, le CHSCT bénéficie du concours du médecin de prévention et de l'assistant et/ou le conseiller de prévention. Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes ne participent pas au vote. L'inspecteur santé et sécurité est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

La composition du CHSCT est fixée dans l'arrêté de création de l'instance, dont un modèle est proposé en annexe n° 13.

De plus, **en fonction de l'ordre du jour**, le président peut être assisté en tant que de besoin par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité.

Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.

Le président peut également convoquer à la demande du CHSCT des experts et le CHSCT peut également faire appel, selon la procédure prévue à l'article 72, à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces experts et personnes qualifiées ne peuvent assister qu'à la partie des débats sur lesquels leur expertise est sollicitée. Ils ne prennent pas part au vote.

## 2. Durée du mandat (articles 41 et 78)

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans (article 41).

Ce même article précise les options ouvertes en cas de CHSCT créé ou renouvelé en cours de cycle ou de réorganisation de service :

- lorsqu'un CHSCT 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 ;

- en cas de réorganisation de service en cours de cycle électoral, le ou les CHSCT existant du ou des services concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées et, le cas échéant, siéger en formation conjointe jusqu'au renouvellement général suivant, dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du CHSCT à mettre en place au sein du nouveau service. Le mandat des membres de ces instances est maintenu pour la même période.

De plus, l'article 78 prévoit une possibilité de réduction ou de prorogation de mandat des représentants du personnel au CHSCT, dans la limite de 18 mois, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction, ou prorogation, doit avoir notamment pour objet le renouvellement des CHSCT en cohérence avec les élections des comités techniques.

En outre, le décret prévoit également des possibilités de dissolution des instances, dans le cas où son fonctionnement entraîne de graves difficultés (article 78). Cette dissolution doit être précédée d'une consultation d'instances citées par le décret, en fonction du type de CHSCT en question.

## 3. Désignation des représentants du personnel au CHSCT

Conformément aux accords de Bercy, la loi du 5 juillet 2010 précitée consacre **le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques**.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT se fera donc sur la base de ces élections sur liste ou des consultations sur sigle organisées pour la mise en place des comités techniques.

À cet effet, pour chaque service, groupe de services ou circonscription appelé à être doté d'un CHSCT, un arrêté ou une décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est placé établit la liste des organisations syndicales aptes à désigner les représentants et fixe le nombre des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune d'elles. Cet arrêté doit également indiquer le délai qui est imparti à ces organisations syndicales pour désigner leurs représentants. 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 71, second alinéa, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 est atteint.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent, au moment de la désignation, les conditions des articles 43 et 44 du décret (cf ci-dessous le point sur ces conditions).

L'article 46 prévoit en outre que l'administration doit porter le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (par exemple, par voie d'affichage, de création d'une rubrique spéciale sur un intranet du service concerné, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents), afin que ces derniers puissent les contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

**La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales est opérée de la manière suivante :**

- **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 42 :

« *proportionnellement au nombre voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques* ».

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales doit se faire **de façon strictement proportionnelle** aux résultats des élections ou de la consultation sur sigle pour les CT **de même périmètre<sup>8</sup>**. **Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne**. Un exemple de répartition de siège est donné ci-dessous.

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. À 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**

Dans le cas où le CHSCT aurait un champ de compétence différent de celui du CT, le décret ouvre trois dérogations :

- par agrégation, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques (voir mode opératoire ci-dessous) ;

- ou par dépouillement, au niveau adéquat, de résultats d'élections pour les comités techniques ;

Ces deux modes de composition peuvent notamment être utilisés pour éviter d'organiser des élections communes à plusieurs services ou départements ministériels.

- par une consultation sur sigle pour le service appelé à être doté d'un CHSCT, dans les conditions prévues par les articles 18 à 33 du décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques et sa circulaire d'application.

S'agissant de la représentation de l'administration, seuls sont membres du comité, l'autorité auprès de laquelle le comité est placé et le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines. Ces deux membres, représentants de l'administration, ne participent pas au vote.

À titre d'exemples :

- un CHSCT ministériel commun à deux départements ministériels pourra être composé en agrégeant les résultats obtenus à chacun des comités techniques ministériels des deux départements ministériels ;
- à l'inverse, un CHSCT spécial créé pour un service ou groupe de services d'un établissement public administratif pourra, quant à lui, être composé à partir des suffrages exprimés pour la composition du comité technique de proximité de l'établissement, dépouillés au niveau du service ou groupe de services intéressés ;
- pour la composition d'un CHSCT de réseau, pourront être agrégés les résultats des différents comités techniques de proximité créés au sein du réseau ainsi que les résultats du comité technique d'administration centrale dépouillés spécifiquement pour les agents affectés dans les services centraux du réseau (lorsque l'option d'un comité de proximité spécifique pour ces agents n'a pas été retenue).

Il convient de noter que dans le cas des alinéas 1 et 2 de l'article 42 du décret, **les suffrages doivent nécessairement correspondre au périmètre du CHSCT à composer** sans avoir à extrapoler une représentativité à partir de résultats obtenus pour la composition d'un comité technique de périmètre plus large.

Ainsi, les résultats d'un comité technique de service déconcentré ne peuvent être retenus pour composer un CHSCT spécial propre à deux services au sein de ce service déconcentré, **que s'il est possible au sein de ces résultats d'isoler les votes des deux services pour lesquels un comité technique spécial est mis en place.**

Pour ce faire il pourra être choisi :

→ soit de rechercher s'il est possible 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) ;

→ soit de créer un bureau de vote spécial chargé de procéder au dépouillement du scrutin au niveau où les CHSCT seront institués.

La répartition des sièges sur la base du 1, 2 et 3 de l'article 42, se fera par la suite, de la même manière, **selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.**

## Exemple de 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 ou des désignations pour les comités techniques.

### Étape 1 : calcul du quotient électoral

$$\text{Quotient électoral} = \frac{\text{nombre de suffrages valablement exprimés}}{\text{nombre de sièges de titulaires à pourvoir}}$$

### Étape 2 : répartition suivant le quotient électoral

Pour chaque organisation syndicale candidate :

$$\text{Nombre de sièges (*)} = \frac{\text{nombre de suffrages obtenus par l'OS}}{\text{quotient électoral}}$$

(\*) arrondi à l'entier immédiatement inférieur

### Étape 3 : (si nécessaire) répartition, à la plus forte moyenne, du/des sièges restant à attribuer

Pour chaque organisation syndicale candidate :

$$\text{Moyenne} = \frac{\text{nombre de suffrages obtenus par l'organisation syndicale}}{\text{nombre de sièges déjà obtenus} + 1}$$

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.

## Étape 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.

<b>1</b>	Nombre de votants	240 ; 6 bulletins non valablement exprimés
<b>2</b>	Suffrages valablement exprimés : 234	Organisation A : 61 suffrages Organisation B : 150 suffrages Organisation C : 23 suffrages
<b>3</b>	Quotient électoral = 26.6	2 sièges pour l'organisation A 5 sièges pour l'organisation B 0 siège pour l'organisation C
<b>4</b>	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) <b>Le huitième siège est attribué à l'organisation B</b>
<b>5</b>	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) <b>Le neuvième siège est attribué à l'organisation C</b>
<b>6</b>	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

## 4. Conditions pour être désigné et remplacement en cours de mandat

Les articles 43 et 44 fixent les conditions à respecter pour être désigné comme représentant au CHSCT.

L'article 45 du décret prévoit les cas dans lesquels un représentant du personnel est définitivement empêché de siéger en cours de mandat et les modalités de son remplacement.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant :

- dès lors qu'il démissionne de son mandat ;
- ou qu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné (articles 43 et 44) ;
- ou que l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit. Dans ce cas, la cessation de fonctions est effective un mois après la réception de la demande.

Lorsqu'un représentant du personnel suppléant se trouve empêché de siéger, il est remplacé par un représentant désigné par l'organisation syndicale, parmi les agents relevant du périmètre du CHSCT remplissant les conditions des articles 43 et 44 du décret au moment où se fait la désignation.

Dans tous les cas, les remplaçants sont nommés pour la durée du mandat restant à courir.

## ) Attributions et fonctionnement des CHSCT

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 16 de la loi n°84-16 du 24 janvier 1984, les CHSCT disposent de larges pouvoirs 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.

## 1. Compétences du CHSCT

Les compétences des CHSCT s'exercent dans le cadre du périmètre du comité inscrit dans son arrêté de création (article 49). S'agissant des CHSCT ministériels, ils peuvent exercer une compétence particulière à l'égard des établissements publics.

Il convient de noter que certaines missions réclamant, notamment l'observation, *in situ* des situations de travail, ne sont pas exercées par le CHSCT ministériel (article 50). Celui-ci doit en revanche être consulté sur les matières relevant de la compétence du CHSCT telles que définies au point ci-dessous, et au moins une fois par an sur les orientations stratégiques de la politique de prévention du ministère, en émettant un avis, le cas échéant, sur un programme annuel de prévention ministériel.

### A. Compétence en raison des matières (articles 47, 51 à 63)

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<sup>9</sup> 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 posté) ;
- 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 57 du décret sur tous **les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail (article 57)**.

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 doit être consulté **dès 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 salariés<sup>10</sup> ;
- que **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**<sup>11</sup>.

Le juge apprécie donc si l'aménagement envisagé affecte substantiellement les conditions de travail et s'il concerne un nombre non marginal de salariés. Dans ce cadre, le juge retient la compétence du CHSCT au regard des conséquences (y compris prévisibles<sup>12</sup>) du projet. Les juges s'appuient sur des constats médicaux pour qualifier l'impact du projet sur les salariés<sup>13</sup>. Ainsi, les conditions de travail peuvent être entendues comme les conditions matérielles et techniques de l'exécution du travail mais aussi les conditions mentales<sup>14</sup>.

Sur ces bases, l'on peut donner quelques exemples de projets n'ayant pas été qualifiés de projets importants :

- la réorganisation qui, dans un établissement hospitalier, consiste en la désignation d'une infirmière au lieu d'une aide-soignante pour assurer le service de l'accueil des urgences et en la nomination d'une secrétaire médicale supplémentaire ne constitue pas une décision d'aménagement important si elle n'est pas rapportée à des conditions d'hygiène et de sécurité<sup>15</sup> ;
- le projet induisant un réaménagement de l'organigramme ainsi que la restructuration de l'encadrement et la simplification de la gestion dès lors qu'il n'emporte aucune transformation des postes de travail, aucun changement de métier, aucun nouvel outil<sup>16</sup>.

## B. Compétence à l'égard des personnes (articles 47 et 58)

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 47) ;
- les travailleurs placés sous la responsabilité du chef de service, et notamment les travailleurs temporaires, pour lesquels le comité est compétent dans le cadre des 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 coactivité dans les services de son champ de compétence (article 47 premier alinéa) ;
- 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 (article 58)<sup>17</sup>.

## C. Compétence dans des situations de risques particuliers

Par l'application du Code du travail prévu à l'article 3 du décret et l'application du décret, un certain nombre de dispositions font intervenir le CHSCT 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 59 du décret, le chef de service concerné est tenu de soumettre 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<sup>18</sup> ;

- de même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière (article 54) lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité administrative à entendre le chef d'un établissement voisin et il est informé des suites réservées à ses observations.

## 2. Missions des CHSCT (articles 51 à 60)

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 75).

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir **l'analyse des risques professionnels** que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51 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**<sup>19</sup> 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).

## A. Propositions du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels (article 51)

Conformément à sa mission définie dans la loi du 24 janvier 1984, le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

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.

## B. Visite des locaux et droit d'accès (article 52)

L'article 52 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 périmètre de compétence. Ce périmètre est défini dans l'arrêté de création de l'instance.

Les visites des sites doivent être organisées **dans le cadre de missions précisément établies par le comité**, par la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 52. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Il est préconisé qu'une délibération du CHSCT fixe, annuellement un programme prévisionnel des visites des sites.

Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des inspecteurs santé et sécurité au travail et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

À l'issue de la mission, **un rapport établi par la délégation**, doit obligatoirement être soumis au CHSCT. Les membres du comité doivent veiller 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 administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre concerné.

## C. Les enquêtes (article 53)

Le décret ouvre le droit pour le CHSCT 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 la procédure de délibération de l'article 72 du décret.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins le président ou son représentant et un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, assistant ou conseiller de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail) peuvent également faire partie de la délégation.

Le comité réalise un rapport d'enquête. Concernant le rapport d'enquête, vous pourrez utilement vous 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<sup>20</sup>.

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<sup>21</sup>, de la situation de risque grave, etc. ;
- les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données ;
- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

**Ce rapport doit être communiqué au CHSCT** (article 53 troisième alinéa) et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs opérationnels, dont les médecins de prévention, les assistants ou conseillers de prévention, ainsi que les inspecteurs santé et sécurité au travail, 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 aux conclusions de chaque enquête.

## D. Le recours à l'expertise agréée (article 55)

L'article 55 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 une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ; pour la définition du risque grave, il convient de se reporter au livret relatif aux acteurs (III, B, 2, b) ;

- **en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail** prévu à l'article 57 du décret.

Le point III, C, 1, a (« compétence en raison des matières ») 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 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72 du décret. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. L'administration pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

L'article 55 du décret précise, par ailleurs, que l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission et que la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et l'autorité administrative sur le recours à l'expert, la procédure de l'article 5-5 (médiation de l'inspecteur santé et sécurité puis, le cas échéant, de celle de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre (cf livret relatif aux acteurs, III, B, 2, b).

## E. Rapport et programme annuels (article 61 et 62)

**Au moins une fois par an**, 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 (article 61 et 62). Le livret 1 précise le contenu du bilan et du programme annuels. **La réunion consacrée à l'examen du rapport et du programme annuels revêt donc une importance toute 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.

### 3. Fonctionnement du CHSCT (articles 64 à 78)

Les dispositions du décret relatives au fonctionnement des CHSCT reproduisent, pour l'essentiel, les dispositions du décret du 15 février 2011 relatives au fonctionnement des comités techniques. Il conviendra donc de se reporter à ce texte et sa circulaire d'application concernant :

- les modalités de réunions communes de CHSCT (article 65) ;
- le recours possible à la visioconférence (article 67) ;
- les conditions de quorum (article 71) ;
- les modalités de délibération (article 72) ;
- l'obligation de discrétion professionnelle (article 73) ;
- les moyens accordés aux représentants du personnel (autorisations d'absence pour assister aux réunions, prise en charge des frais de déplacement et de séjour, article 76).

Les points précisés ci-après sont issus notamment des avancées de l'accord du 20 novembre 2009 sur le fonctionnement de l'instance et diffèrent donc, à la fois des dispositions prévues pour les comités techniques et des précédentes dispositions applicables aux comités d'hygiène et de sécurité.

#### A. Règlement intérieur

L'article 68 du décret prévoit que « chaque comité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique. »

Le règlement type prévu par cet article est reproduit ci-dessous. Ses éventuelles modifications devront faire l'objet d'un avis, dans les mêmes formes, de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique. Ce document type peut faire l'objet d'adaptations aux spécificités du comité concerné.

L'attention est appelée sur le fait que ce règlement type constituera un texte de référence destiné à aider les CHSCT dans l'élaboration de leur règlement intérieur. Chaque comité doit donc s'en inspirer lorsqu'il prépare son règlement intérieur, mais il peut l'adapter et le compléter (notamment pour les CHSCT spéciaux) en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué, sous réserve du respect des dispositions réglementaires.

#### B. Présidence (article 64)

La présidence des CHSCT est assurée, de manière parallèle à ce que prévoit le Code du travail (article L. 4614-1) et le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

Cette disposition vise à ce que le dialogue social sur les questions de santé et de sécurité au travail soit animé par la personne ayant autorité pour prendre les décisions en cette matière, en cohérence avec la mise en place des instances de concertation à un niveau d'autonomie et de décision pertinent.

Il est souhaitable que l'arrêté de création du comité désigne également, parmi les agents exerçant auprès de l'autorité auprès de laquelle est placé le CHSCT des fonctions de responsabilité dans les matières concernées, celui qui sera appelé à suppléer le président en cas d'empêchement de ce dernier.

#### C. Secrétariat du CHSCT (articles 66 et 70)

Parallèlement aux dispositions du Code du travail (articles R. 4614-1 et L. 4614-8), un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel CHSCT en leur sein.

La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale (en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 39) doit permettre aux représentants du personnel de participer activement au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur santé et sécurité au travail, assistant et conseiller de prévention), pour l'organisation du travail du CHSCT 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 45).

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, 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 des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

Il convient de noter, en outre, que la moitié des représentants titulaire du personnel, ou si le nombre de représentants du personnel titulaire au CHSCT est supérieur à six, trois représentants titulaires du personnel peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ de compétence des CHSCT (article 70 deuxième alinéa). Cette demande se fait **par écrit** au président du CHSCT qui est **alors**

**tenu**, si les conditions sont remplies (nombre de représentants requis et questions entrant dans le champ de compétence du CHSCT), **d'inscrire les points demandés à l'ordre du jour**.

#### D. Réunions du CHSCT

##### • Nombre de réunions (article 69 et 5-7)

Au vu de leurs compétences élargies, par l'accord du 20 novembre 2009, aux conditions de travail, le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de trois minimum par an.

En outre, les CHSCT compétents sont réunis :

- ▶ dans un délai maximum de deux mois lorsque la moitié sans que le nombre de représentant ne puisse excéder trois représentants du personnel en fait la demande écrite au président<sup>22</sup> ;
- ▶ à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Le CHSCT de proximité ou spécial dans le périmètre duquel exerce l'agent concerné est visé par cette disposition ;
- ▶ en urgence, dans le cadre de la procédure de l'article 5-7 deuxième alinéa.

##### • Caractère non public des réunions

L'article 73 du décret dispose que « les séances du CHSCT ne sont pas publiques ».

Ce caractère non public n'exclut toutefois pas qu'un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel, le président et le responsable ayant autorité en matière de ressources humaines appelés à siéger aux réunions du CHSCT, puissent assister à ces réunions.

L'article 39 précise ainsi que le secrétaire administratif du CHSCT (chargé des tâches matérielles et notamment de l'établissement des procès verbaux des réunions) assiste aux réunions.

En outre, les autres personnes prévues à l'article 39 et 40 (médecin de prévention, assistant et conseiller de prévention et inspecteur santé et sécurité au travail) assistent également aux réunions.

De plus, le président peut se faire assister par tout agent de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et intéressé par les questions soumises au CHSCT.

Par ailleurs, le président peut convoquer, à son initiative ou à celle d'un ou plusieurs représentants titulaires du personnel, l'audition d'un ou de plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour. C'est au président du comité qu'il appartient de décider de la suite à donner à une telle demande. Il importe cependant de préciser que celle-ci doit être satisfaite, sauf abus manifeste de la part des représentants du personnel.

À la majorité des membres présents ayant voix délibérative (article 72), le CHSCT peut également faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (article 70).

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 relatives aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence est souhaitée (article 70 dernier alinéa).

## E. Publicité des travaux du CHSCT

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité de la part des représentants du personnel. Ils doivent faire l'objet d'une publicité de la part de l'administration.

Par ailleurs, l'article 77 du décret oblige l'administration à porter à la connaissance des agents en fonction dans le ressort d'un CHSCT les projets élaborés et les avis émis par ce comité, « 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 que des contraintes de sécurité des administrations et que chaque agent puisse effectivement consulter les documents ainsi mis en ligne.

## F. Suivi des travaux du CHSCT

*« Le président du comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci. »* (article 77).

Lorsque le CHSCT 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 informe par écrit des suites qu'il a réservé à ces propositions. S'il n'a pas réservé une suite favorable aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

En outre, et bien que le décret ne l'exige pas expressément, il est souhaitable qu'à chacune de ses réunions, le comité soit informé et procède à l'examen des suites qui ont été données à toutes les questions qu'il a traitées et à toutes les propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

## Annexe : Règlement intérieur type des CHSCT

Règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (désignation du comité)

**Article 1<sup>er</sup>** - Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (désignation du comité).

### 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 la moitié ou de trois représentants titulaires (si leur nombre est supérieur à 6), soit sur demande du comité technique de (...) auquel le CHSCT apporte son concours, conformément à l'arrêté du .... (inscrire la date de l'arrêté de création).

Dans ces deux dernier cas, la demande écrite adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le comité se réunit dans le délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5.7 alinéa 3 du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982. Dans le cadre de la réunion du comité prévue au troisième alinéa de l'article 5-7, le président en informe l'inspecteur du travail territorialement compétent.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 52 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

**Article 3** - Son président convoque les représentants du personnel titulaires du comité. Il en informe leur chef de service. 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 représentants du personnel titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. Ces documents sont également adressés aux représentants du personnel suppléants.

Tout représentant du personnel titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation doit en informer immédiatement le président.

Le président convoque alors le représentant du personnel suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le représentant titulaire empêché. Les représentants suppléants 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.

**Article 4** - Le président doit également informer l'assistant de prévention et/ou le conseiller de prévention<sup>23</sup>, le médecin de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats mais ne prennent pas part au vote.

**Article 5** - Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité 48 heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

**Article 6** - Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

À l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par la moitié ou trois représentants du personnel titulaires (si leur nombre est supérieur à 6).

## II - Déroulement des réunions du comité

**Article 7** - Si les conditions de quorum exigées par l'article 71 du décret n° 82-453 susvisé ne sont pas remplies, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

**Article 8** - Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, à la majorité des présents, 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 administratif du comité est assuré par un agent du service, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions. Cet agent est notamment chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du CHSCT.

**Article 11** - Les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité, au début du mandat de celui-ci.

*Le règlement intérieur de chaque comité précisera à quel moment doit intervenir la désignation du secrétaire. Le décret n° 82-453 susvisé étant muet sur ce point, il appartient à chaque comité de retenir la solution qui lui paraît la meilleure : par exemple, désignation à la suite de chaque renouvellement du comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci, ou pour une partie du mandat. Le règlement intérieur déterminera les modalités de désignation du secrétaire (vote à la majorité des présents par exemple) ainsi que les modalités de remplacement si le secrétaire désigné se trouve dans l'une des hypothèses de l'article 43, ou encore lorsque le secrétaire n'a pu siéger aux réunions du CHSCT.*

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

**Article 12** - Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

**Article 13** - Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

**Article 14** - Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres santé et sécurité au travail de chaque service font l'objet d'un point fixé à chaque ordre du jour d'une réunion du comité.

**Article 15** - Le comité émet ses avis à la majorité des présents ayant voix délibérative.

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.

**Article 16** - À la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

**Article 17** - Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

**Article 18** - Le secrétaire administratif du comité 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, 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 le délai prévu à l'article 66 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ses réunions, le comité est 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.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

**Article 19** - À la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5.5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

Le comité est également tenu informé des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982.

**Article 20** - 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 défailants ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et 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. Ce temps ne peut pas être inférieur à une demi-journée.

Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, 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 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 16 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.

**Article 21** - Toute modification du présent règlement intérieur type doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

<sup>1</sup> Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

<sup>2</sup> Même référence.

<sup>3</sup> Lorsque le CHSCT est unique ou commun, le mentionner dans sa qualification.

<sup>4</sup> Désigner les différentes autorités concernées lorsque le CHSCT est unique ou commun.

<sup>5</sup> Si l'acte de création doit être modifié, le CT auquel le CHSCT apporte son concours sera alors compétent.

<sup>6</sup> Pour les cas prévus à l'article 64 du décret du 28 mai 1982 susvisé, préciser l'autorité chargée de présider le comité.

<sup>7</sup> Dans le cas d'une pluralité d'acteurs compétents dans le champ du CHSCT, le règlement intérieur du CHSCT pourra préciser des modalités spécifiques de présence.

<sup>8</sup> Lorsque les deux instances n'ont pas le même périmètre, la représentativité des OS issues des élections aux comités techniques de niveaux différents devra être corrélée avec le niveau où est mis en place le CHSCT (cf).

<sup>9</sup> Cf Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

<sup>10</sup> Ainsi, l'installation d'un service important dans de nouveaux locaux plus vastes et mieux aménagés que les anciens - quand bien même cette installation peut avoir des conséquences positives sur les conditions de travail des travailleurs de ce service - constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail des salariés et nécessite la consultation préalable du CHSCT (Cass. crim., 7 mars 2000, pourvoi n° 99-85.385 . arrêt n° 1727).

<sup>11</sup> Cass.soc., 10 février 2010, n°08-15.086.

<sup>12</sup> CA Paris, 14eme ch., sect.A., 26 avril 2006, n°05/189702.

<sup>13</sup> Cass.soc., 24 oct. 2000, n°98-18.240 ; Cass.soc., 12 dec.2001, n°99-18.980.

<sup>14</sup> Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail, Revue de droit du travail, juillet/août 2010.

<sup>15</sup> Cass. crim., 27 sept. 1995, pourvoi n° 92-81.941 . arrêt n° 4463.

<sup>16</sup> Cass.soc., 26 juin 2001, n°99-16.096.

<sup>17</sup> Il a été jugé que le Code du travail « n'impose de consultation du CHSCT que pour des questions d'organisation, de fonctionnement général et d'aménagement important ; que le reclassement du salarié sur un poste compatible avec ses nouvelles capacités ne peut être considéré comme une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail ; que le CHSCT n'avait donc pas à être consulté sur la mise en œuvre par l'employeur de son obligation de reclassement de M. X ». Cf CAA, 6e ch., 10 novembre 2009, n°09BX00092, inédit au recueil Lebon.

<sup>18</sup> « En outre, après que le préfet a pris sa décision, le comité doit être informé des diverses prescriptions auxquelles l'installation doit répondre. Ces nouvelles dispositions ne concernent pas toutes les installations visées par la loi de 1976, mais seulement celles qui sont considérées comme étant les plus dangereuses pour l'environnement, c'est-à-dire celles qui doivent faire l'objet d'une autorisation préalable. Ces dispositions visent à favoriser une approche globale de la prévention dans la mesure où il existe des recouvrements entre les risques concernant l'environnement et les risques professionnels. Il s'agit ainsi, non pas d'attribuer une compétence au CHSCT en matière de protection de l'environnement, mais de lui permettre d'intégrer la dimension «environnement dans ses missions telles que définies à l'article L. 236-2 du Code du travail » Circulaire n° 93-15 du 25 mars 1993 relative à l'application de la loi sur les CHSCT.

<sup>19</sup> Circulaire du 18 mai 2010 B9 n°MTSF1013277C relative au rappel des obligations des administrations d'État en matière d'évaluation des risques professionnels.

<sup>20</sup> Téléchargeables sur [http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire\\_61-2258.pdf](http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/IMG/pdf/formulaire_61-2258.pdf)

<sup>21</sup> Se reporter au site de l'INRS qui détaille la méthode d'analyse dite de « l'arbre des causes » : [http://www.inrs.fr/hm/face\\_aux\\_accidents\\_analyser\\_agir.html](http://www.inrs.fr/hm/face_aux_accidents_analyser_agir.html)

<sup>22</sup> Le refus de convocation de l'instance demandé dans les conditions prévues par les textes constitue une décision implicite de refus susceptible de faire l'objet d'un recours (CE, 2 avril 1993, n°97090, publié au recueil Lebon). Le refus implicite naît à expiration du délai prévu pour la convocation de l'instance (deux mois).

<sup>23</sup> Pour l'application des dispositions précédentes, et dans le cas d'une pluralité d'acteurs exerçant dans le champ de compétence du CHSCT respectivement les fonctions de médecin de prévention et d'assistant et / ou de conseiller de prévention, le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir les modalités de présence de ces acteurs relevant de son champ de compétence. À cet effet, s'il est nécessaire que l'ensemble de ces acteurs soient informés des réunions du CHSCT, de leur ordre du jour et des documents transmis aux membres, il pourra être prévu qu'un seul de ces agents représente lors des réunions du comité d'une part les médecins de prévention et d'autre part les assistants et conseillers. Pour ce faire, pour chacun des acteurs concernés, il pourra être envisagé soit une présence de tous les acteurs, soit une représentation par la même personne pour tous les travaux du comité, soit une représentation tournante, en raison, le cas échéant, des questions à l'ordre du jour, et/ou des spécialités respectives des acteurs.



