

Les mémos de la CFDT-MAE

Le CHSCT

Qu'est-ce que le CHSCT ?

LE CHSCT (COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL) est une **instance consultative**, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents. Il apporte, en ces matières, son concours à un ou plusieurs comités techniques.

Sa création est **obligatoire dans les administrations de l'État** et les établissements publics autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial.

Des CHSCT spéciaux peuvent être créés en cas de risques professionnels particuliers ou de regroupements d'agents dans un même immeuble ou groupe d'immeubles.

« La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité »
(définition de l'OMS)

Caractéristiques du CHSCT au MAEDI

Depuis les élections de décembre 2014, il existe au ministère des Affaires étrangères et du développement international (MAEDI) un **CHSCT ministériel** compétent pour l'ensemble des services du ministère (France et étranger), un **CHSCT spécial**

pour les services implantés à Nantes et un **CHSCT spécial francilien** pour les services implantés à Paris et dans la région parisienne.

En outre les comités techniques de proximité à l'étranger (CTPE) ont pleine compétence en matière



de santé et sécurité au travail (SST) lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux (article 7-7° du décret

n°2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité à l'étranger dans les services de l'État à l'étranger.

Architecture des CHSCT au MAEDI		
CHSCT ministériel	Compétence générale sur tous les services France et étranger	Apporte son concours au Comité technique ministériel
CHSCT spécial pour les services nantais	Compétence sur les services nantais	Apporte son concours au Comité technique d'administration centrale
CHSCT spécial pour les services franciliens	Compétence sur les services franciliens	Apporte son concours au Comité technique d'administration centrale
Compétence HSCT des CTPE	Compétence sur les services auprès desquels le CTPE est institué	

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié constitue le cadre réglementaire fixant les obligations des administrations en matière de protection de la santé et de la sécurité.

Depuis lors, **des textes récents ont permis de renforcer le rôle des CHSCT dans la fonction publique.** Par ordre chronologique, il s'agit de :

L'accord du 20 novembre 2009 (signé par *la CFDT, la CFTC, la CGT, FO, UNSA Fonctionnaires, FSU, CFE-CGC*) sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique comprend 15 mesures s'articulant autour de trois grands axes visant notamment à améliorer la connaissance et la prévention des risques professionnels et à renforcer les instruments de mise en œuvre de cette politique.

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique a transposé l'une des mesures de l'accord de

2009 en prévoyant en son article 10 (*modifiant l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984*) la création de CHSCT (*qui remplacent les CHS*).

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 a modifié le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

La circulaire du 9 août 2011 modifiée par la circulaire du 9 novembre 2011, relative à l'application des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié par le décret du 28 juin 2011.

L'ensemble du dispositif a pour objectif de rapprocher le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le **Code du travail** dont s'appliquent directement à la fonction publique les règles définies aux **livres I à V de sa Quatrième partie**, sous réserve des dispositions du décret précité (article 3 du décret du 28 mai 1982).

Le RISQUE

Pour qu'il y ait RISQUE, il faut la rencontre d'un DANGER et d'une PERSONNE

**Pour supprimer le risque, il faut séparer danger et personne...
ou faire disparaître l'un des deux !**

Qui siège au CHSCT ?

Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 a modifié dans le CHSCT les modalités de vote tout comme le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État l'a fait dans les comités techniques. Désormais **seuls les repré-**

sentants du personnel prennent part aux votes.

Le tableau ci-dessous présente les représentants de plein droit. En outre, des **experts** peuvent être invités à l'initiative de l'administration ou des représentants du personnel.

REPRÉSENTANTS AUX CHSCT DU MAEDI

	Administration	Représentants du personnel	Autres participants
CHSCT ministériel	2 représentants de droit : Le ministre (représenté par le DGAM) Le DRH ou son représentant	7 membres titulaires et 7 suppléants en fonction de la représentativité des syndicats	Le médecin de prévention Le conseiller et l'assistant de prévention L'inspecteur santé et sécurité au travail peut être invité.
CHSCT spécial nantais	Le DGAM ou son représentant Le DAGN ou son représentant	6 membres titulaires et 6 suppléants	Le médecin de prévention Le conseiller et l'assistant de prévention L'inspecteur santé et sécurité au travail peut être invité.
CHSCT spécial francilien	Le DGAM ou son représentant Le DRH ou son représentant	7 membres titulaires et 7 suppléants	Le médecin de prévention Le conseiller et l'assistant de prévention L'inspecteur santé et sécurité au travail peut être invité.
CTPE à compétence CHSCT	Les représentants du poste au CTPE	Les représentants du personnel au CTPE	Des experts peuvent être invités

La durée du mandat est de 4 ans.

Après les élections du 4 décembre 2014 la **CFDT** dispose de **3 sièges sur 7 au CHSCT ministériel, de 3 sièges sur 7 au CHSCT francilien et de 3 sièges sur 6 Au CHSCT nantais.**

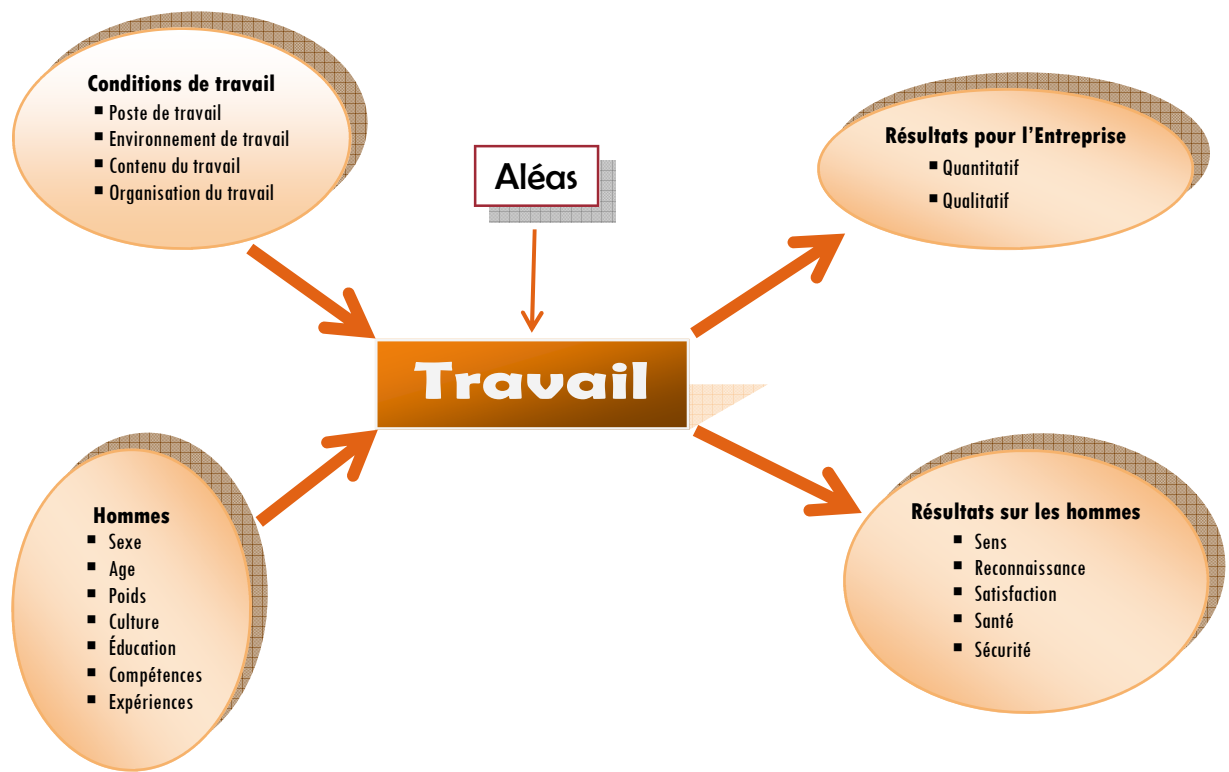
Quelles sont les compétences du CHSCT ?

Le **champ de compétences** de l'ancien CHS a été **élargi** par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 **aux conditions de travail** qui portent sur les domaines suivants :

- ✓ Organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches) ;
- ✓ Environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit) ;
- ✓ Aménagement des postes de travail et adaptation à l'homme ;
- ✓ Construction, aménagement et entretien des locaux ;
- ✓ Durée, horaires, aménagement du temps de travail (travail de nuit, travail posté) ;
- ✓ Nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

Les **missions** du CHSCT selon l'article 47 du décret de 1982 modifié précité sont :

- ✓ De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;
- ✓ De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- ✓ De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.



De quelles prérogatives dispose le CHSCT pour exercer ces compétences ?

1/ Le CHSCT est **obligatoirement consulté** sur :

- Tout projet d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et les conditions de travail,
- Le rapport annuel écrit faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail,
- Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact).

2/ Les membres du CHSCT ont le droit de visiter à intervalles réguliers les services relevant de leur compétence;

3/ Ils réalisent des enquêtes après la survenue d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle;

4/ Le CHSCT participe à l'amélioration de la prévention - notamment en participant à l'établissement du **document unique** (voir encadré page 6) - en analysant les risques et en proposant des actions de prévention, notamment de harcèlement moral et sexuel.

Fonctionnement du CHSCT

Le CHSCT rédige son **règlement intérieur** qui fixe, **dans le cadre des lois et règlements en vigueur**, ses conditions de fonctionnement.

Ainsi par exemple, le CHSCT ministériel du MAEDI se réunit au moins 3 fois par an, sur convocation de son président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la

demande écrite de trois représentants titulaires, soit sur demande du comité technique ministériel auquel il apporte son concours. Dans ces deux derniers cas, la

demande écrite qui est adressée au président du CHSCT doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Le CHSCT 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. Il se réunit dans les 24 heures en cas de divergence d'appréciation sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation (Article 5-7, alinéa 3 du décret du décret du 28 mai 1982 modifié).

La moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la session. Dans le cas contraire, une nouvelle convocation est adressée aux membres du comité dans le délai de huit jours et le CHSCT siège alors valablement quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Les représentants du personnel choisissent parmi eux un **secrétaire du comité** au début de la première réunion du CHSCT de l'année civile pour un an renouvelable (art. 11 du règlement intérieur du CHSCT ministériel modifié le 26 septembre 2013). Le secrétaire du comité 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.

Le secrétaire du comité est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le président.

Les **suppléants** peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Les **experts et personnes qualifiées** convoquées par le président du comité 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.

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. Le vote, qui a lieu à main levée, ne peut intervenir avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

Le **secrétaire administratif** du comité, qui est assuré par un agent du service et désigné par le président, assiste aux réunions, et est chargé de la rédaction du procès-verbal des séances, en lien avec le secrétaire du comité. Le procès-verbal est signé par le président et contresigné par le secrétaire du comité, puis adressé à chacun des membres du CHSCT dans le délai d'un mois. Il est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune des 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.

Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. En particulier, une **autorisation spéciale d'absence (ASA)** est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants appelés à remplacer les titulaires défectueux, ainsi qu'aux experts convoqués par le président en application de l'article 70 du décret du 28 mai 1982 modifié. La durée de l'ASA comprend la durée prévisible de la réunion, les délais de route, un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Ce temps ne peut être inférieur à une demi-journée.

Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du CHSCT, 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 ASA selon les mêmes modalités.

Les obligations de l'administration...

L'article 3 du décret du 28 mai 1982 précité prévoit l'application à l'administration des obligations qui s'imposent aux employeurs privés et qui fait l'objet des articles ci-dessous du Code du travail. En outre, l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 prévoit que cette responsabilité incombe aux chefs de service « *dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leurs sont consenties* ».

Le code du travail précise dans la Quatrième Partie, Livre I^{er}, titre II, chapitre 1^{er}, les obligations de l'employeur, en particulier :

(Art L. 4121-1) L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1°) Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail;
- 2°) Des actions d'information et de formation;
- 3°) La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

(Art L. 4121-2) L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 sur les fondements des principes généraux de prévention suivants :

- 1°) Éviter les risques;
- 2°) Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités;
- 3°) Combattre les risques à la source;
- 4°) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé;
- 5°) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique;
- 6°) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux;

7°) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L 1152-1 et L 1153-1;

8°) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle;

9°) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

(Art R. 4121-1 à R. 4121-4) L'employeur transcrit et met à jour dans un **document unique** les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède en application de l'article L. 4121-3. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiés dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement [...] « *y compris ceux liés aux ambiances thermiques* ».

La mise à jour du document unique est réalisée :

- 1°) Au moins chaque année;
- 2°) Lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail;
- 3°) Lorsqu'une information supplémentaire intéressant l'évaluation d'un risque est recueillie.

Dans les établissements dotés d'un CHSCT, le document unique est utilisé pour l'établissement du rapport et du PAPRI Pact¹ annuels.

Le document unique est tenu à la disposition notamment :

- 1°) des agents;
- 2°) des membres du CHSCT ou des instances qui en tiennent lieu;
- 3°) du médecin du travail;
- 4°) des agents de l'inspection du travail;

Le décret du 28 mai 1982 modifié précise :

Les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usa-

gers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes (décret du 28 mai 1982 article 2);

Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité (ibid., art 2-1);

Un registre de santé et de sécurité au travail est ouvert dans chaque service et tenu par les agents

mentionnés à l'article 4^(*). Ce document contient les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le registre de santé et de sécurité au travail est tenu à la disposition de l'ensemble des agents et, le cas échéant, des usagers. Il est également tenu à la disposition des inspecteurs santé et sécurité au travail et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (ibid., art 3-2).

... et les obligations du salarié

Les obligations du salarié sont décrites dans l'article L 4122-1 du code du travail et sont transposables aux agents de l'État.

Il incombe à l'agent, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des

autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail. La méconnaissance de ses obligations l'expose à une **faute grave**. Le Code du travail précise que **ces dispositions sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur**.

Les agents disposent de droits

Les agents disposent de deux droits importants, le droit d'alerte et le droit de retrait.

Le droit d'alerte et le droit de retrait constituent le titre III du Livre I^{er} de la 4^{ème} Partie du Code du travail. Le décret du 28 mai 1982 modifié s'en inspire largement pour son application à la fonction publique.

L'article 5-6 (I) du décret est ainsi rédigé :

« I. – L'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection.

Il peut se retirer d'une telle situation.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection ».

L'article 5-6 (II) précise :

« II.- Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux »

Le **droit de retrait** et le **droit d'alerte de l'agent** sont des **droits individuels** (non soumis à la procédure CHSCT). L'agent doit rester à la disposi-

(*) Il s'agit des assistants de prévention et des conseillers de prévention qui sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions. Les assistants de prévention constituent le niveau de proximité du réseau des agents de prévention. Les conseillers de prévention assurent une mission de coordination, ils sont institués lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou lorsque l'organisation territoriale du département ministériel ou de ces établissements publics le justifient.

tion de l'administration (ne pas rentrer chez lui).

Les III et IV de l'article apportent des restrictions au droit de retrait :

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

IV. – La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service [...] est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État ».

En ce qui concerne le ministère chargé des affaires étrangères, c'est l'arrêté du 26 avril 2002 qui définit les limites du droit de retrait :

« Article 2 : En application de l'alinéa 5 de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 susvisé, les agents en fonctions dans les missions diplomatiques et les postes consulaires ne peuvent toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles et notamment en situation de crise ou de catastrophe naturelle, se prévaloir du droit de retrait lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'une des missions de sécurité des biens et des personnes précisées à l'article 3 du présent arrêté.

Article 3 : Les missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel sont les suivantes :

Les missions relatives à la mise en œuvre des moyens de communication gouvernementaux et à leur sécurité;

Les missions relatives à la protection consulaire des personnes;

Les missions relatives à la sécurité des personnes physiques et à la protection des bâtiments ».

Les représentants du personnel disposent aussi du droit d'alerte, qui est un **droit collectif**, consigné par écrit dans un registre des dangers graves et imminents accessible aux membres du CHSCT et à l'inspecteur du travail.

L'article 5-7 du décret précité est ainsi rédigé :

« Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant selon la procédure prévue au premier alinéa de l'article 5-5 et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5-8.

Le chef de service procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt de travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister.

DROIT DE RETRAIT / DROIT D'ALERTE	DROIT D'ALERTE
Du salarié ou de l'agent	Du représentant du personnel
Droit individuel	Droit collectif
Le salarié informe l'employeur par tous moyens, en particulier verbalement	Le représentant du personnel alerte l'employeur par écrit
L'employeur diligente une enquête	L'employeur diligente une enquête
L'employeur prend les dispositions nécessaires pour faire cesser le danger	L'employeur prend les dispositions nécessaires pour faire cesser le danger

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.»

L'article 5-9 du décret précité précise que « le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale est de droit pour les agents non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé ».

Notion de DANGER GRAVE et IMMINENT

Le **DANGER** est ce qui peut causer un dommage, ce qui représente un risque pour la vie ou la santé

La notion de **GRAVITE** est difficile à apprécier *a priori*

IMMINENT signifie ce qui est susceptible de se réaliser brusquement et dans un délai rapproché

Les membres du CHSCT doivent exercer pleinement leurs droits

Les membres du CHSCT disposent de droits importants et doivent exercer pleinement leurs prérogatives.

En dehors du vaste champ de compétences du CHSCT et des prérogatives de ses membres déjà relevées, les membres disposent d'un **droit à la formation**, qui est une obligation réglementaire pour l'administration. Les modalités en sont détaillées dans le titre II du décret du 28 mai 1982 modifié (articles 8 et 8-1).

Cette formation permet au membre du CHSCT :

- De renforcer ses connaissances en matière de réglementation;
- D'apporter des outils et méthodes en matière de prévention des risques, notamment des risques psycho-sociaux (RPS);
- De prendre conscience de la mission du CHSCT.

Les 7 composantes du rôle du CHSCT

- 1. Rôle légal** (capacité d'action)
- 2. Rôle institutionnel** (pratiques au sein de l'instance, règlement intérieur)
- 3. Rôle organisationnel** (le représentant du personnel est mandaté par son organisation syndicale dont il porte les valeurs (CFDT : démocratie, solidarité, action collective, etc.)
- 4. Rôle attendu** (confiance à nouer avec les agents)
- 5. Rôle souhaité** (motifs pour être membre du CHSCT)
- 6. Rôle opérationnel** (qui fait quoi ? comment ?)
- 7. Rôle stratégique** (tenir compte des autres membres élus, concertation, compromis ; en cas de majorité, rôle prépondérant dans l'instance)

Le rôle réel du CHSCT est la résultante de ces composantes

Références

- Loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social (article 10 relatif aux CHSCT et modifiant l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État)
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011- 774 du 28 juin 2011
- Décret n° 2014-1000 du 3 septembre 2014 relatif aux comités techniques de proximité dans les services de l'État à l'étranger
- Arrêté du 26 avril 2002 pris en application de l'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique
- Arrêté du 21 mai 2014 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel du ministère des affaires étrangères et du développement international
- Arrêté du 21 mai 2014 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial compétent à l'égard des services du ministère des affaires étrangères et du développement international implantés à Nantes
- Arrêté du 21 mai 2014 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial compétent à l'égard des services du ministère des affaires étrangères et du développement international implantés à Paris et dans la région parisienne
- Circulaire MFPPF1122325C du 9 août 2011 relative à l'application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifiée par la circulaire MFPPF1130836C du 9 novembre 2011
- Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique

Pour aller plus loin...

- INRS (Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles) : www.inrs.fr
- ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail) : www.anact.fr
- SSTFP (Mission Santé Sécurité au Travail dans les Fonctions Publiques) : www.intefp-sstfp.travail.gouv.fr