



# Les CHSCT

## dans la Fonction publique territoriale

**Depuis début 2012, les CHSCT ont créé des droits nouveaux dans les collectivités territoriales.**

**IMPORTANT :** l'organisation et les conditions de travail, obligatoirement soumises pour avis au CHSCT, doivent être débattues en son sein.

**Vous avez ainsi la possibilité au sein du CHSCT :**

► **d'exiger de votre employeur :**

- de créer un CHSCT dès 50 agents ou lorsque les risques professionnels sont importants
- l'évaluation de tous les risques professionnels, y compris les risques psychosociaux
- un programme d'actions dans lequel vous proposerez des mesures
- une formation aux nouvelles compétences par l'organisme de **formation CGT**
- une formation spécifique de 2 jours dont une journée en 2014 sur les RPS pour les élus du CHSCT

► **d'exiger également le droit :**

- d'analyse des risques professionnels
- d'alerte et de retrait
- de visite de tous les locaux
- d'enquête lors de tout-e accident ou maladie contracté-e en service
- de faire appel à des personnes qualifiées (experts) pour le CHSCT
- de saisir le CHSCT pour toute situation de travail pathogène
- d'expertise par expert agréé au CHSCT en cas de projet important ou de risque grave
- de consultation de tous les documents et registres obligatoires

Au verso un modèle de délibération pour la création d'un CHSCT. La Fédération est à vos côtés dans le cadre de cette démarche.

Votre employeur **doit** vous protéger dans le cadre de vos missions de services publics. Il a une obligation de sécurité, de résultat sur votre santé physique et mentale.

Un service de médecine préventive est obligatoire et le médecin de prévention exerce ses missions dans l'intérêt exclusif des agents.

De plus, la possibilité de créer des CHSCT placés auprès des **Centres de Gestion (CDG)** doit être un objectif à atteindre sur l'ensemble du territoire. Pour cela, une délibération motivée doit être rédigée, puis adressée au Comité Technique du Centre de Gestion afin que l'organe délibérant crée le CHSCT dans l'Établissement public.

## Délibération du CTP du Centre de Gestion de \_\_\_\_\_

### siégeant en CHSCT pour la création d'un CHSCT

Les élus CGT du CTP du CDG du.....  
.....  
siégeant en CHSCT soumettent à l'avis de l'instance la délibération suivante demandant la création d'un CHSCT au sein de la collectivité territoriale.

Au regard de l'art. 33-I de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, « Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé dans les mêmes conditions que celles prévues pour les comités techniques par les premier à quatrième alinéas de l'art. 32. Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de cinquante agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements. Si l'importance des effectifs et la nature des risques professionnels le justifient, des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail locaux ou spéciaux sont créés par décision de l'organe délibérant des collectivités ou établissements mentionnés à l'art. 2. Ils peuvent également être créés si l'une de ces deux conditions est réalisée ».

La circulaire du 12 octobre 2012 (une circulaire n'est pas réglementaire, mais a pour objet de conseiller employeur et administration... est-ce judicieux de s'en référer ?) prise en application du décret 85-603 modifié précise les modalités de création d'un CHSCT au sein du Centre de gestion.

Le CDG traite les conditions de travail, l'organisation du travail de .....  
..... d'agents titulaires ou non titulaires.

De plus, dans toutes les collectivités rattachées, les fonctionnaires, agents contractuels, sous différents statuts, et comme les salariés des entreprises extérieures y travaillant et rentrent de fait dans le champ de compétences du CHSCT.

L'ensemble de ces situations de travail génère

de nombreux risques professionnels qu'il appartient aux employeurs territoriaux d'évaluer, en amont, afin de supprimer les risques et dangers auxquels les agents sont confrontés et de traduire dans un document unique d'évaluation des risques professionnels l'ensemble des risques professionnels qui n'ont pu être supprimés à la source.

Rappeler si nécessaire, l'obligation de sécurité, de résultat qui s'impose à tout employeur et le cas échéant les conséquences administratives, financières et pénales dans le cadre d'un manquement à une obligation de sécurité, de résultat imposée par la loi ou par un règlement.

Or, nous constatons aujourd'hui une grande altération de la santé des agents (une augmentation de l'absentéisme, rapport de la médecine préventive, rapport sur l'état de santé des agents de la collectivité, bilan bisannuel présenté au CT, attestation d'agents, une augmentation du nombre d'arrêts, de leur durée et de la gravité de ceux-ci, signalement sur les différents registres, etc.).

Les risques professionnels sont nombreux au regard des situations de travail très hétérogènes au sein des collectivités territoriales rattachées au CDG de.....sans que ceux-ci ne soient analysés.

Ce constat est fait sur une très grande majorité de collectivités territoriales sans que le CDG de ..... ne soit en capacité d'agir directement sur les causes à la naissance de l'altération de la santé au travail des agents.

Dès lors, conformément à la loi 84-53 modifiée, ainsi qu'au décret 85-603 du 10 juin 1985 concernant les CHSCT ainsi que la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale, les conditions étant réunies pour qu'un CHSCT soit créé, les élus CGT (et autres, si d'autres organisations) soumettent à l'avis de l'instance, cette délibération qui doit recevoir un avis favorable de toutes et tous.