



Le CHSCT

Le CHSCT-E (Comité Hygiène Sécurité Conditions de Travail Environnement)

La première chose à éviter pour les membres du **CHSCT-E** c'est de faire la confusion des rôles entre la direction et le CHSCT-E

Le **CHSCT-E** n'est pas le service sécurité de la direction : c'est une **Institution Représentative du Personnel**. C'est la direction qui a obligation de «prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs». Le CHSCT-E **n'est donc pas une institution mineure**. Il doit occuper une

place déterminante dans la stratégie revendicative du syndicat et bénéficier, à sa tête, de la présence de militants motivés, expérimentés et formés.

Mais répétons le **CHSCT-E n'est pas le gendarme de la sécurité** dans l'entreprise.

■ LES NEUFS PRINCIPES GÉNÉRAUX DE PREVENTION QUI FONDENT LA RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR.

Le chef d'établissement met en œuvre les mesures prévues sur la base des principes de prévention suivants :

1. **Eviter les risques** ;
2. **Evaluer 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 relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. **Prendre des mesures** de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelles ;



Qui sont les membres du CHSCT-E

Collège désignatif (art. L.4613-1 du Code du Travail)

La loi précise que le collège des participants à la désignation des représentants du personnel au CHSCTE est constitué par les membres élus du Comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel.

Composition du CHSCT-E : il comprend le chef d'entreprise ou son représentant et une délégation du personnel dont les membres sont choisis parmi le personnel de l'entreprise et désignés par un collège constitué par les élus membres du CE et les DP (art. L.4613-1 du Code du travail). Ils ont voix délibérative.

Le Médecin du travail est également membre du CHSCTE. Le chef du service sécurité et des conditions de travail (s'il existe dans l'entreprise) assiste aux réunions du comité à titre consultatif.

Répartition des sièges : la répartition des sièges doit tenir compte des sièges réservés au personnel de maîtrise ou au cadres (art. R. 4613-1 à R.4643-2 du C de T).

Durée du mandat : 2 ans

9. Donner des instructions appropriées aux travailleurs.

■ LA DOUBLE MISSION DU CHSCT-E

La loi, assigne deux missions fondamentales et complémentaires au CHSCT :

▶ Une mission de prévention

Il contribue à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ;

▶ Une mission de surveillance / intervention

Il veille à l'observation de la réglementation

■ LES PREROGATIVES DU CHSCT-E

Les prérogatives du CHSCT-E concernent toutes les populations d'un site :

- . Le personnel organique en CDI ;
- . Le personnel en CDD ;
- . Les apprentis ;
- . Les intérimaires ;
- . Les sous-traitants.

Le CHSCT-E est donc une IRP fondamentale qui permet de poser les questions de santé/sécurité globale, au niveau d'un site, et de réduire ainsi les fractures créées par les nouveaux modes d'organisation mis en place par les entreprises.

Les prérogatives du CHSCT-E couvrent deux domaines : la santé/sécurité et les conditions de travail.

Si la sécurité des travailleurs dépend d'un certain nombre de facteurs (dont notamment la maîtrise des risques liés aux process, la qualité de la maintenance, de l'organisation de la sécurité mise en place...), elle dépend fortement des conditions dans lesquelles les salariés exécutent le travail demandé.

■ LES OUTILS DU CHSCT-E

Surveillance et intervention

Pour assurer ces missions, le CHSCT-E dispose des outils suivants :

- Les inspections ;
- Les enquêtes ;
- Le droit d'alerte en cas de danger grave et imminent ;
- Les missions d'investigations que se vote le CHSCT-E.

Prévention :

Le CHSCT-E procède à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail pour ce faire il dispose de :

- **Le retour d'expérience fourni par :** les enquêtes, les inspections du CHSCT-E, les outils de prévention (fiches incidents, enquêtes, visites, audits, bilan annuel Hygiène Sécurité Environnement, rapport d'activité du médecin du travail...) mis en place par les services de la direction l'établissement (services HSE, inspection, maintenance, service médical...).
- **Les rapports** de la Direction Régionale de l'Industrie, de la Recherche et de l'Environnement (DREAL), de l'Inspection du Travail, de la CRAM; le rapport des organismes de contrôle (APAVE, AIF...), les rapports d'expertises.

■ LES MOYENS DE FONCTIONNEMENT DU CHSCT-E

Le chef d'entreprise doit fournir les moyens nécessaires à la préparation et à l'organisation des réunions et aux déplacements imposés par les enquêtes ou inspections.

La circulaire du 25 mars 1993 du Ministère du Travail apporte les précisions suivantes :

Ces moyens doivent comprendre au minimum les moyens de dactylographie, de reproduction, de transmission et de diffusion des procès-verbaux, et une documentation juridique et technique adaptée aux risques particuliers de l'établissement.

Les moyens en personnes : outre ses membres, le CHSCT-E peut avoir recours au concours : des Délégués du Personnel, des Membres du Comité d'Établissement, de personnes diverses

Le CHSCT-E peut faire appel, à titre consultatif et occasionnel, **au concours :**

- De toute personne de l'établissement qui lui paraîtrait qualifiée.
- D'un expert en cas de :
 - ▶ risque grave révélé ou non par un accident du travail ou une Maladie professionnelle.
 - ▶ de projet important modifiant les conditions de travail.

→

■ LA GARANTIE D'INDEPENDANCE DU CHST-E = LA QUALITE DE SON LIEN AVEC LE SYNDICAT

Une enquête de la DARES confirme ce que nous savions déjà tous depuis longtemps : la présence et la vitalité des CHST-E sont favorisés par :

La présence d'un syndicat

- Une fréquence élevée des conflits et une intense activité de négociation.

La présence syndicale est nécessaire pour garantir le dynamisme et l'autonomie du CHST-E vis à vis de l'employeur. Deux autres paramètres doivent être pris en compte :

- la capacité du syndicat CGT de l'établissement à définir une politique revendicative en matière

CHST-E / Nombre de représentants de personnel

Effectif de l'établissement	Personnel non cadre	Maîtrise et cadres	Total
Jusqu'à 199	2	1	3
De 200 à 499	3	1	4
De 500 à 1499	4	2	6
À partir de 1500	6	3	9

de santé / sécurité au travail et à mobiliser le CHST-E et les Institutions représentatives du personnel concernées ainsi que le personnel de l'entreprise.

- la qualité de la relation établie entre le syndicat et le CHST-E.

Déclaration de candidatures au CHSCCT-E

(Pli recommandé avec A.R.)

Syndicat CGT..... De..... A....., le
 (adresse)

Monsieur le Directeur
 (Nom et adresse)

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous communiquer la liste des candidats présentés par notre organisation syndicale CGT aux élections prochaines des représentants du personnel au Comité d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et de l'environnement (CHSCCT-E).

Candidats CGT

Personnel non cadre : (nom) (Prénom)
 " "
 " "
 " "

Personnel de maîtrise ou cadres :
 " "
 " "

J'adresse un double de la présente à Monsieur l'inspecteur du travail.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Signature
 (cachet facultatif)

VO éditions Le guide des membres des CHSCCT

Hygiène, sécurité et conditions de travail



Le guide des membres des CHSCCT

Collection juridique

Le Représentant syndical sa désignation.

Modèle de désignation du RS au CE.

(Pli recommandé AR ou Lettre remise à l'employeur contre récépissé)

Syndicat.....de (adresse)
 Ou Union Locale..... de..... (adresse) A....., le.....
 Monsieur le chef d'entreprise
 (adresse)

En application de l'article L.2324-2 du Code du Travail, nous vous informons que nous désignons M., Mme ou Melle (nom et prénom) comme représentant(e) syndical(e)... au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de... (*)

Nous envoyons un double de cette lettre à l'inspection du travail et à M. le directeur de l'établissement.

Veuillez agréer... Pour le syndicat
 Nom et signature
 (cachet facultatif)

(*) Pour une entreprise de moins de 300 salariés.
 En application de L. 2143-22 du Code du travail? Nous vous informons que nous désignons notre délégué(e) syndical(e) M., Mme, ou Melle... (nom et prénom) comme représentant (e) syndicale (e) au comité d'entreprise (ou au comité d'établissement) de...

Modèle de désignation du RS au CHSCT.

Syndicat CGT (adresse)
 Ou Union Locale CGT (adresse) A..... le.....

LR/AC Monsieur le Chef d'entreprise
 Société (adresse)

Monsieur le Chef d'entreprise,

Conformément à l'article 23 de l'accord du 17 mars 1975 (étendu par arrêté ministériel du 12 janvier 1996) sur l'amélioration des conditions de travail, nous vous informons que nous désignons, M., Mme ou Melle (nom et prénoms) comme représentant syndical CGT au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour l'établissement de occupant plus de 300 salariés (ou pour le CHSCT-E de la division (ou département) de l'établissement de).

Nous envoyons un double de cette lettre à l'Inspection du Travail.

Veuillez agréer, Monsieur le Chef d'Entreprise, nos salutations distinguées.
 Pour le syndicat CGT (signature)

au Comité d'Entreprise ou d'Etablissement..

Concernant le RS au CE, rien ne change dans les entreprises de moins de 300 salariés : le DS est de droit RS au CE.

Par contre, dans les entreprises de plus de 300 salariés, pour pouvoir désigner un RS au CE, chaque organisation syndicale doit désormais y avoir des élus (L.2324-2), donc au minimum deux élus. La loi ne précise pas s'il s'agit de titulaires ou de suppléants. Il semble en outre que la condition de deux élus ne vaille que si le RS est différent du DS.

au CHSCT-E

(comité d'hygiène, sécurité, conditions de travail et environnement)

Bien que la loi dite de représentativité n'impacte pas le CHSCT-E, la jurisprudence a précisé que seul un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise pouvait en désigner un, et cela bien avant la loi de 2008 sur la représentativité syndicale.

**RS CE : - 300 le DS est de droit RS CE
 + 300 l'OS doit être représentative et avoir 2 élus minimum.
 RS CHSCT-E : l'OS doit être représentative.**