



32 RUE LAVALARD
CS 12604
80026 AMIENS Cedex 1
Tél : 03 22 91 05 19
Fax : 03 22 91 05 94
Mail : cdg80@cdg80.fr

CENTRE DE GESTION DE LA SOMME

**COMITE D'HYGIENE,
DE SECURITE ET DES
CONDITIONS DE
TRAVAIL :
FONCTIONNEMENT
ET COMPETENCES**

GUIDE

Décembre 2014

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....Page 4

I. LA CREATION DES CHSCT

- A) **La création obligatoire des CHSCT**.....Pages 4-6
1. Les collectivités et établissements publics de 50 agents au moins
 2. Les CHSCT créés par délibérations concordantes
 3. La situation des Centres de gestion
- B) **La création des CHSCT supplémentaires : CHSCT locaux ou spéciaux**

II. LA COMPOSITION DES CHSCT (CHSCT > 50 agents)Pages 7-11

- A) **La détermination du nombre de membres de chaque collège**
- B) **Les représentants du personnel**
1. Les titulaires
 2. Les suppléants
 3. La durée du mandat
- C) **Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public**
- D) **La désignation des représentants au CHSCT**
1. Les règles générales de désignation
 2. La répartition des sièges au CHSCT entre les organisations syndicales
 3. Les remplacements des membres en cours de mandat

III. LE FONCTIONNEMENT.....Pages 12-14

- A) **Le règlement intérieur**
1. La présidence
 2. Le secrétaire
- B) **Les réunions**
1. Les Centres de Gestion
 2. La périodicité des réunions
 3. La convocation
 4. Le quorum
- C) **La présence de personnes non membres**
1. Le secrétariat administratif
 2. Les acteurs de la prévention
 3. Les autres personnes

IV. LES AVIS DU CHSCT.....Pages 15-16

- A) **Le recueil des avis**
 - 1. L'existence de délibération
 - 2. L'absence de délibération
- B) **La transmission des avis**
- C) **Le suivi des travaux**
- D) **Le procès-verbal**

V. DROITS ET OBLIGATIONS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL.....Pages 16-17

- A) **Les droits**
 - 1. Les autorisations d'absence
 - 2. La formation des membres du CHSCT
- B) **Les obligations**

VI. LES ATTRIBUTIONS DU CHSCT.....Pages 18-20

- A) **Les attributions**
- B) **La compétence générale sur les conditions de travail**
 - 1. La compétence à l'égard des personnes
 - 2. Les compétences dans des situations de risques particuliers

VII. LES MISSIONS ET LES MOYENS D'ACTION.....Pages 21-24

- A) **Les propositions en matière de prévention des risques professionnels**
- B) **La visite des locaux et droit d'accès**
- C) **Les enquêtes**
- D) **Le recours à l'expertise agréée**
- E) **Le rapport et le programme annuels**

ANNEXESPages 25

Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)

INTRODUCTION

Ce guide a pour vocation de décrire les points essentiels de la mise en place et du fonctionnement des CHSCT. Il comporte des fiches de présentation de la réglementation auxquelles sont annexés des documents pratiques (délibérations, arrêtés,...) dont peuvent s'inspirer les collectivités pour l'organisation matérielle. Ces documents sont conformes à la réglementation. Ils n'ont cependant pas de valeur réglementaire. Le centre de gestion de la Somme reste à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

I. La création

Afin d'améliorer le dispositif relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail, le décret n°85-603 du 10 juin 1985 prévoit la mise en place de Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail dès qu'une collectivité ou un établissement public franchit le seuil de 50 agents.

L'effectif des personnels retenu pour déterminer le franchissement du seuil de 50 agents est apprécié **au 1^{er} janvier de chaque année.**

Il comprend :

- les fonctionnaires titulaires en position d'activité ou de congé parental ou accueillis en détachement ou mis à disposition de la collectivité ou de l'établissement,
- les fonctionnaires stagiaires en position d'activité ou de congé parental,
- les agents contractuels de droit public ou de droit privé bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat d'une durée minimale de six mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois qui exercent leurs fonctions ou sont placés en congé rémunéré ou en congé parental.

Les agents mis à disposition des organisations syndicales sont électeurs dans leur collectivité ou établissement d'origine.

Le décret distingue les comités dont la création est obligatoire et les comités dont la création est facultative au regard de l'importance des effectifs ou des risques professionnels.

COMPTAGE DES EFFECTIFS → SE REPORTER AUX DISPOSITIONS APPLICABLES AUX COMITES TECHNIQUES

A) La création obligatoire des CHSCT

En application de l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et de l'article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, les collectivités ou établissements mentionnés à l'article 1 du décret précité sont tenus de créer un ou plusieurs Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, **dans les mêmes conditions que celles prévues pour les Comités Techniques** par les premier à quatrième alinéas de l'article 32 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

1. Les collectivités et établissements publics de 50 agents au moins

Les collectivités et établissements sont donc tenus de créer un CHSCT dès que le seuil de 50 agents est atteint.

En dessous de ce seuil, les missions du CHSCT sont exercées par le Comité Technique du Centre de gestion dont relèvent ces collectivités et établissements.

En outre, un CHSCT est créé dans chaque service départemental d'incendie et de secours, sans condition d'effectifs, en application de l'article 27 de la loi n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

2. Les CHSCT créés par délibérations concordantes

En application des articles 32 et 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 peuvent être créés des CHSCT communs par délibérations concordantes des organes délibérants :

- a) d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité,
- b) d'une communauté de communes, d'une communauté d'agglomération, d'une métropole, d'une communauté urbaine et de l'ensemble ou partie des communes adhérentes à cette communauté.
- c) d'un établissement public de coopération intercommunale et du centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché,
- d) d'un établissement public de coopération intercommunale mentionnée au b), des communes adhérentes et du centre intercommunal d'action sociale rattaché au dit EPCI.

Ces CHSCT ne peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants des collectivités et établissements publics que si l'effectif global concerné est au moins égal à 50 agents.

Ils sont compétents pour tous les agents desdits collectivités et établissements.

POUR DES PROJETS DE DELIBERATION → ANNEXES 3 à 6

3. La situation des Centres de gestion

En dessous du seuil de 50 agents, il n'est pas prévu la création d'un CHSCT propre. Les missions du CHSCT sont alors exercées par le Comité Technique du Centre de gestion dont relèvent les collectivités et établissements, employant moins de 50 agents ainsi que pour le personnel du Centre de gestion même si celui-ci atteint ou dépasse le seuil de 50 agents.

Il n'y a pas création de CHSCT au niveau du Centre de gestion. C'est le Comité Technique qui en exerce les missions ce qui signifie que les deux instances siègent dans la même composition.

B) La création des CHSCT supplémentaires : CHSCT locaux ou spéciaux

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mais peuvent être institués en complément lorsque cela est justifié.

Article 33,1 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984

Des CHSCT locaux ou spéciaux peuvent être créés pour un service ou groupe de services dans les conditions prévues à l'article 33,1 alinéa 2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 lorsque **l'importance des effectifs représentés et des risques professionnels le justifie**. Ils peuvent également être créés si l'une des deux conditions est réunie.

Article 27 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

L'importance des risques est entendue comme des risques professionnels spécifiques par leur fréquence et leur gravité, notamment en raison de la nature des missions ou des tâches, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

Parmi les services comportant des risques professionnels, tel que définis par le décret, peuvent être concernés notamment :

- les services dans lesquels les agents sont exposés à des problèmes de salubrité et de sécurité (réseaux souterrains d'égouts, stations d'épuration),
- les services dans lesquels les agents utilisent des machines présentant des risques spécifiques ou sont exposés à des risques chimiques (espaces verts, régie municipale d'entretien),
- les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psychosociaux (services dans lesquels exercent des travailleurs sociaux).

II. La composition des CHSCT (CHSCT ≥ 50 agents)

Préalablement à la décision relative à la composition du CHSCT, il est recommandé de consulter les organisations syndicales pour fixer :

- le nombre de représentants titulaires du personnel,
- le maintien ou non du paritarisme, entre le collège employeur et celui des représentants du personnel,
- l'octroi ou non de voix délibératives aux représentants de la collectivité ou de l'établissement.

Ces règles ne concernent que les CHSCT créés dans les collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents.

A) La détermination du nombre de membres de chaque collège

Article 28 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

Les CHSCT comprennent des représentants du personnel et, en nombre au plus égal à ces derniers, des représentants de la collectivité ou de l'établissement public, y compris le Président.

POUR DES PROJETS DE DELIBERATION → ANNEXES 1 et 2

B) Les représentants du personnel

1. Les titulaires

Le nombre de membres titulaires des représentants du personnel :

- ne peut être inférieur à 3 ni supérieur à 5 dans les collectivités et établissements publics employant au moins 50 agents et moins de 200 agents,
- ne peut être inférieur à 3 ni supérieur à 10 dans les collectivités et établissements employant au moins de 200 agents.

Pour fixer le nombre de membres titulaires des représentants du personnel, il est tenu compte de l'effectif des agents titulaires et non titulaires (contrats de droit public ou privé) et de la nature des risques professionnels.

Effectif	Nombre de représentants titulaires du personnel
≥ 50 et < 200 agents	3 ≤ Nb représentants ≤ 5
≥ 200 agents	3 ≤ Nb représentants ≤ 10

La délibération est communiquée dans les meilleurs délais aux organisations syndicales représentées au Comité Technique ou à défaut aux syndicats ou sections syndicales connues par l'autorité territoriale.

2. Les suppléants

Chaque membre du CHSCT a un suppléant.

Les représentants suppléants du personnel ne peuvent suppléer que les titulaires appartenant à la même organisation syndicale.

3. La durée du mandat

Article 30 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à **4 ans** et le mandat est renouvelable.

Le mandat est réduit ou prorogé pour expirer à la désignation du nouveau comité. Cette réduction ou prorogation a notamment pour objet le renouvellement du CHSCT en cohérence avec les élections des Comités Techniques.

Lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général des Comités Techniques.

C) Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public

L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement auprès duquel est placé le CHSCT fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel.

Le respect du paritarisme numérique n'est pas exigé.

Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement peut être inférieur à celui des représentants du personnel.

Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre.

D) La désignation des représentants au CHSCT

1. Les règles générales de désignation

1.1 Les représentants de la collectivité ou de l'établissement public

Article 31 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

Les représentants de la collectivité ou de l'établissement sont **désignés par l'autorité territoriale, parmi les membres de l'organe délibérant ou parmi les agents de cette collectivité ou de cet établissement.**

POUR UN PROJET D'ARRETE → ANNEXE 8

1.2 Les représentants du personnel

Article 32 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

La désignation des représentants du personnel se fait **sur la base des résultats aux élections des représentants du personnel aux Comités Techniques.**

Article 11 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au CHSCT sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité au Comité Technique c'est-à-dire à l'exception :

- des agents en congé de longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou atteints d'une affection de longue durée,
- des agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient été relevés de leur peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée,
- des agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L. 6 du code électoral.

L'autorité territoriale :

- **établit la liste des organisations syndicales habilitées** à désigner des représentants du personnel ainsi que le nombre de sièges de titulaires et de suppléants auxquels elles ont droit proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au Comité Technique,
- **fixe le délai imparti pour la désignation** des représentants du personnel.

Les opérations de désignation doivent être achevées dans le délai d'un mois suivant la date des élections des représentants du personnel au Comité Technique.

Il est conseillé de fixer expressément le même délai pour l'ensemble des organisations syndicales.

Si à l'expiration de ce délai d'un mois, une **organisation syndicale n'a pas encore désigné** les représentants du personnel qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, **le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir** dès lors que le quorum prévu à l'article 30 du décret n°85-565 du 30 mai 1985 est atteint.

Article 35 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

L'autorité territoriale doit porter le nom ainsi que l'indication du lieu habituel de travail des représentants du personnel à la connaissance des agents.

Cette information se fait par tous moyens appropriés (affichage, rubrique spéciale sur intranet sous réserve que ce soit accessible par tous les agents) afin que ces derniers puissent contacter les représentants du personnel et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

POUR UN PROJET D'ARRETE → ANNEXE 7

2. La répartition des sièges au CHSCT entre les organisations syndicales

2.1 Cas général : la répartition des sièges à partir des résultats aux élections du Comité Technique de même niveau

Article 32 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants au CHSCT s'effectue en application de l'article 32 du décret n°85-603 du

10 juin 1985 proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection des représentants du personnel au Comité Technique.

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales se fait de façon strictement proportionnelle aux résultats du Comité Technique de même niveau.

Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

POUR UN EXEMPLE → ANNEXE 9 - POUR LE PROCES VERBAL → ANNEXE 10

Ces règles s'appliquent également pour les CHSCT créés par délibérations concordantes.

Article 21-III du décret n°85-565 du 30 mai 1985

En cas de listes communes présentées par des organisations syndicales pour l'élection au Comité Technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait selon les modalités arrêtées par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature.

Article 32 du décret 85-603 du 10 juin 1985

A défaut d'indication, la répartition des suffrages se fait à parts égales entre les organisations syndicales concernées.

2.2 Cas particulier : la répartition à partir d'élections au Comité Technique d'un autre niveau, CHSCT locaux ou spéciaux

Article 33 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Lorsque le CHSCT local ou spécial a un champ de compétences différent de celui du Comité Technique, la répartition des sièges répond à d'autres règles :

- **Lors du renouvellement général, mise en place d'un CHSCT dans un périmètre différent de celui du Comité Technique.**

Article 15-1 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Les bulletins de vote des électeurs au Comité Technique relevant du périmètre de ce CHSCT, font l'objet d'une comptabilisation et d'un dépouillement séparés.

Le nombre de voix comptabilisées pour chaque liste en présence est mentionné au procès-verbal récapitulatif des élections du personnel au Comité Technique.

En cas de vote par correspondance, l'enveloppe extérieure porte, outre les mentions relatives aux élections du Comité Technique, celles concernant les élections au CHSCT.

Il est préconisé d'organiser le dépouillement dans le bureau central de vote consacré au Comité Technique pour faciliter l'identification des suffrages recueillis.

La répartition des sièges s'effectue proportionnellement aux résultats.

- **La création d'un CHSCT spécial ou local en dehors du renouvellement général**

En dehors du renouvellement général des Comités Techniques, les représentants du personnel sont désignés sur la base de la représentativité syndicale constatée dans le périmètre de ce CHSCT par un scrutin de liste dans les conditions prévues à l'article 33 du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

C'est le seul cas d'organisation d'élections spécifiques pour la mise en place d'un CHSCT.

Le scrutin ne peut intervenir dans les 6 mois qui suivent le renouvellement général ni plus de 3 ans après celui-ci.

2.3 Les CHSCT des Centres de gestion

Il est rappelé que les membres élus du Comité Technique sont ceux qui siègent et examinent les questions relevant du CHSCT.

Article 34 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

3. Les remplacements des membres en cours de mandat

Article 5 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

3.1 Les représentants du personnel

Le mandat du représentant du personnel prend fin lorsqu'il:

- démissionne de son mandat ou ne remplit plus les conditions fixées pour être électeur au Comité Technique
- ne remplit plus les conditions pour être éligible au Comité Technique :
- est placé en congé de longue maladie, congé de longue durée, de grave maladie ou est atteint d'une affection de longue durée,
- a été frappé d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire de fonctions de seize jours à deux ans, à moins qu'il n'ait été amnistié ou qu'il n'ait été relevé de sa peine dans les conditions indiquées par le décret pris en application du dernier alinéa de l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- est frappé d'une des incapacités énoncées aux articles L.5 et L.6 du code électoral.

Articles 5 et 8
du décret n°85-
565 du 30 mai
1985

Article 11 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

Le suppléant remplace le titulaire.

L'organisation syndicale désigne un remplaçant du suppléant pour la durée du mandat en cours.

3.2 Les représentants de la collectivité ou de l'établissement

En cas de vacance d'un siège (titulaire ou suppléant) un nouveau représentant est désigné pour la durée du mandat en cours.

Les représentants de la collectivité ou établissement public choisis parmi les agents sont remplacés lorsqu'ils cessent leurs fonctions par suite d'une démission, d'une mise en congé de longue durée ou de longue maladie, de mise en disponibilité, ou de toute autre cause que l'avancement, ou lorsqu'ils n'exercent plus dans le ressort territorial du CHSCT.

Article 5-2^{ème} al
du décret n°85-
565 du 30 mai
1985

A noter que les motifs de fin de mandat sont différents pour les agents représentant les personnels et pour ceux représentant l'administration.

III. Le fonctionnement

A) Le règlement intérieur

Chaque CHSCT établit son règlement intérieur

POUR UN EXEMPLE → ANNEXE 11

1. La présidence

*Articles 31 et 55
du décret n°85-
603 du 10 juin
1985*

Le CHSCT est **présidé par** l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, **désigné par l'autorité territoriale parmi les membres de l'organe délibérant** ou parmi les agents de la collectivité ou de l'établissement. La personne désignée doit avoir l'autorité nécessaire pour exercer la fonction.

Pour les Comités Techniques des Centres de gestion qui exercent les missions du CHSCT, le Président ne peut être désigné que parmi les membres de l'organe délibérant. Le Président exerce le pouvoir de police de la séance.

2. Le secrétaire

*Articles 56,
alinéa 1 et 59 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Les **représentants du personnel désignent parmi eux le secrétaire du CHSCT.**

Les modalités de désignation, de remplacement et la durée du mandat du secrétaire doivent être précisées dans le règlement intérieur.

Cette désignation permet d'identifier au sein des représentants du personnel un interlocuteur privilégié du Président et des autres partenaires (médecin de prévention, agents de prévention) pour l'organisation du travail du comité en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance et effectue une veille entre les réunions.

Il est important de souligner que le rôle de secrétaire **est confié à un représentant du personnel.** Il n'y a pas de secrétaire adjoint en CHSCT.

Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale et il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Il lui appartient de faire d'éventuelles observations concernant le procès-verbal rédigé par le secrétariat administratif et de le signer.

B) Les réunions

1. Les Centres de Gestion

Lorsque le Comité Technique du Centre de gestion siège pour exercer les missions du CHSCT, il est préconisé qu'il tienne une réunion distincte du Comité Technique avec un ordre du jour et un procès-verbal spécifique.

2. La périodicité des réunions

Article 58 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT se réunit **au moins trois fois par an** sur convocation de son Président, à son initiative ou dans le délai maximum d'un mois sur demande écrite de 2 représentants titulaires du personnel, lorsque le CHSCT comprend au plus 4 représentants titulaires, et de 3 représentants dans les autres cas.

En outre, il est réuni par son Président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Article 57 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, les réunions du CHSCT peuvent être organisées par visioconférence, sous réserve que cette technique permette d'assurer que tout au long de la séance :

- ne participent que les personnes habilitées à siéger avec voix délibérative ou consultative au comité,
- chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de demander à participer effectivement aux débats,
- le Président soit en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

3. La convocation

Article 59 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

La convocation est **accompagnée de l'ordre du jour** de la séance. Elle peut être envoyée par tous moyens notamment par courrier électronique.

Le secrétaire est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Article 25 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Aucun délai n'est prévu pour l'envoi de la convocation. Cependant, ce délai doit être précisé dans le règlement intérieur.

Article 28 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Par ailleurs, toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement des fonctions de membre du CHSCT doivent être communiquées au plus tard huit jours avant la date de la séance.

Les suppléants peuvent assister aux séances du CHSCT sans pouvoir prendre part aux débats. Ils ont voix délibérative en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

4. Le quorum

Article 30 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

- Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents.
- Lorsqu'une délibération a prévu le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou les collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de 8 jours aux membres du Comité qui siège alors valablement, sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

C) La présence de personnes non membres

Les séances ne sont pas publiques.

Néanmoins, un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel et de la collectivité ou de l'établissement public peuvent assister aux réunions sans voix délibérative.

1. Le secrétariat administratif

Article 31 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

La présence d'un agent chargé du secrétariat administratif est reconnue. Cet agent est **désigné par l'autorité territoriale** pour effectuer les tâches matérielles et établir le procès-verbal. Il assiste aux réunions sans prendre part aux débats.

Articles 4, 4-1 et 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2. Les acteurs de la prévention

Assistent de plein droit avec voix consultative :

- les médecins de prévention,
- le conseiller de prévention ou à défaut l'assistant de prévention.

Articles 14-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les A.C.F.I peuvent assister avec voix consultative au CHSCT quand la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée.

Articles 4-1, III du décret n°85-603 du 10 juin 1985

3. Les autres personnes

Articles 5, III du décret n°85-603

Peuvent assister aux séances du CHSCT :

- des experts ou une personne qualifiée, convoqués par le Président à son initiative ou à la demande des représentants titulaires du personnel.

Ces experts ou personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative et n'assistent qu'à la partie des débats portant sur les questions pour lesquelles ils ont été sollicités.

Article 60 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

- un ou plusieurs agents de la collectivité concernée par les questions sur lesquelles le CHSCT est consulté et pour lesquelles le Président leur a demandé d'assister.

Article 29 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

IV. Les avis du CHSCT

*Article 54 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Les modalités de recueil des avis diffèrent suivant que la collectivité ou établissement public a délibéré ou non pour prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou établissement.

La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité.

A) Le recueil des avis

1. L'existence de délibération

En cas d'existence d'une délibération, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et d'autre part, l'avis des représentants du personnel.

Chaque collège émet son avis à la majorité des membres présents ayant voix délibérative.

En cas de partage des voix au sein du collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

2. L'absence de délibération

*Article 54 du
décret n°85-603 du
10 juin 1985*

L'avis du CHSCT est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative.

En cas d'égalité des voix, l'avis du CHSCT est réputé avoir été donné.

La délibération de l'organe délibérant auprès duquel est placé le comité fixant le nombre de représentants dans la collectivité et le nombre de représentants du personnel peut prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité.

B) La transmission des avis

*Article 62 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Les propositions et avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale qui les porte à la connaissance des agents dans un délai d'un mois par tout moyen approprié.

Le moyen approprié peut consister en un affichage, étant entendu que tous les renseignements à caractère nominatif pouvant y figurer doivent avoir été retirés préalablement à son affichage.

Une diffusion par voie électronique (intranet) peut répondre à ces exigences sous réserve des contraintes de sécurité de la collectivité et que chaque agent puisse consulter les documents mis en ligne.

C) Le suivi des travaux

Article 62 du décret
n°85-603 du 10 juin
1985

Le Président informe, dans un délai de deux mois, par une communication écrite, les membres du Comité des suites données aux propositions et avis du Comité qu'elles soient favorables ou défavorables.

Pour les Centres de gestion, il convient d'envoyer les avis aux collectivités en leur demandant de communiquer la suite réservée aux avis et propositions.

D) Le procès-verbal

Article 56 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985

Après chaque réunion, un procès-verbal est établi. Il comprend le compte-rendu des débats et le détail des votes.

Ce document est signé par le président et par le secrétaire puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du CHSCT.

Le procès-verbal est soumis à l'approbation du CHSCT lors de la séance suivante.

V. Droits et obligations des représentants du personnel

A) Les droits

Article 28 du décret
n°85-565 du 30
mai 1985

Toutes facilités doivent être données aux membres des CHSCT pour exercer leurs fonctions, sous réserve de ne pas nuire au fonctionnement du service.

Communication doit leur être donnée de **toutes pièces et documents** nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions **au plus tard huit jours avant la date de la séance.**

CE du 5 mai
1984 Syndicat
CFDT du
Ministère des
relations
extérieures

L'absence de communication ou une communication dans des délais trop courts des documents nécessaires constituerait un vice de procédure susceptible d'entraîner l'annulation de la décision administrative correspondante.

1. Les autorisations d'absence

Une autorisation d'absence est accordée de droit aux représentants du personnel, titulaires et suppléants sur simple présentation de leur convocation, ainsi qu'aux experts convoqués par le président.

La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion,
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion, destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité,
- les délais de route.

Article 29 du
décret n°85-565
du 30 mai 1985

Les membres du CHSCT, de même que les experts convoqués, ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement dans les conditions fixées par le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 relatif aux frais de déplacement des personnels des collectivités locales. Cette obligation ne

CE du 13 octobre
1995 / Syndicat
départemental
CFDT des
personnels
communaux et
d'OPHLM du Nord

visent pas le déplacement des membres suppléants qui assistent aux réunions sans voix délibérative.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du CHSCT réalisant les enquêtes en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, ainsi que les visites des services relevant de leur champ de compétence et dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives, notamment pour l'application du droit d'alerte et du droit de retrait.

Article 61 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2. La formation des membres du CHSCT

Articles 8 et 9 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les membres représentants du personnel du CHSCT bénéficient, au cours du premier semestre de leur mandat, d'une formation en matière d'hygiène et de sécurité, d'une durée minimale de cinq jours, renouvelée à chaque mandat. Cette formation se déroule pendant les heures de service et est considérée comme temps de service.

Cette formation peut également être proposée aux représentants de la collectivité ou établissement.

B) Les obligations

Article 28 du décret n°85-565 du 30 mai 1985

Les membres du CHSCT, les acteurs de prévention, les experts, ainsi que les agents assistant le président lors des réunions du comité sont tenus à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance.

Par voie de conséquence et conformément aux dispositions de la loi n°78-753 du 12 juillet 1978, il n'est pas interdit aux membres d'un CHSCT d'avoir communication de documents à caractère nominatif sous réserve que la connaissance de ceux-ci soit nécessaire à l'exercice de leur mission, et à condition de ne pas rendre publics ces documents.

CE du 10 septembre 2007 Syndicat CFDT du Ministère des affaires étrangères

L'obligation de discrétion professionnelle et de confidentialité s'impose aux membres qui ne tiennent d'aucun principe ni d'aucun texte le droit de rendre eux-mêmes publics les avis émis par cette commission. Le rappel de cette obligation par le règlement intérieur n'est donc pas illégal.

(Jurisprudence appliquée pour un règlement intérieur de C.A.P)

VI. Les attributions du CHSCT

La mission générale des CHSCT est définie à l'article 33-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et à l'article 38 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 :

1. contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
2. 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 ;
3. veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT est réuni par son président à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

A) Les attributions

Conformément à l'article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le CHSCT :

*Article 39 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

- procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L4612-2 du Code du travail ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L4612-3 du Code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;
- suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

B) La compétence générale sur les conditions de travail

La circulaire ministérielle du 12 octobre 2012 apporte des précisions sur la notion de conditions de travail.

La notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords-cadres du secteur privé 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, bruit, poussière, vibrations ;
- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et de 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 les trois derniers points, le CHSCT 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 45 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

Pour 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 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 qualitative et quantitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

1. La compétence à l'égard des personnes

Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 souligne aux articles 38 et 46 l'importance de la tâche du CHSCT à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes pour lesquelles le CHSCT 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 ;
- les travailleurs mis à disposition de l'autorité territoriale et placés sous sa responsabilité par une entreprise extérieure pour lesquels le CHSCT est compétent conformément aux articles R4514-1 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 co-activité dans les services de son champ de compétences ;
- les travailleurs handicapés, pour lesquels le CHSCT 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. Il est également consulté sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions.

2. Les compétences dans des situations de risques particuliers

Le CHSCT intervient dans le cadre de situations de risques particuliers :

- les articles R4514-1 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 ;

*Article 44 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

- en vertu de l'article 47 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, le Président est tenu de transmettre 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 ;
- de même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité territoriale à entendre l'employeur de cet établissement et il est informé des suites réservées à ses observations.

VII. Les missions et les moyens d'action

Le CHSCT peut être saisi pour avis, information ou communication de rapports.

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.

A) Les propositions en matière de prévention des risques professionnels

Article 39 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Il a, en ce domaine, une capacité de propositions 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.

Articles L4612-2 et L4612-3 du Code du Travail

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

B) La visite des locaux et droit d'accès

Article 40 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Les membres du CHSCT visitent régulièrement les services relevant de leur champ de compétences : pour exercer cette mission, ils bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur aire de compétence géographique.

Les visites des sites sont organisées dans le cadre de missions précisément établies par le CHSCT.

Les visites sont exercées par une délégation composée selon les prescriptions posées à l'article 40 : toutes facilités doivent lui être données pour l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant de services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté de l'autorité territoriale.

Les missions accomplies dans le cadre du droit d'accès doivent donner lieu à un rapport présenté au CHSCT.

C) Les enquêtes

Article 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le CHSCT peut réaliser les enquêtes sur les accidents de service, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel.

Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- en cas d'accident de service, 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 similaires ou dans une même fonction ou de fonctions similaires.

En dehors des cas obligatoires, la réalisation d'une enquête est décidée par le CHSCT qui délibère à cet effet.

Chaque enquête est conduite par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La délégation réalise un rapport d'enquête.

Il peut être utile de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par les CHSCT du Code du travail.

Le rapport devra contenir :

- 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 ou de la situation de risque grave ;
- les mesures de prévention préconisées (actions de formation) et les suites données ;
- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Le CHSCT est informé des conclusions de chaque enquête.

Ce rapport d'enquête est communiqué immédiatement au CHSCT et l'autorité territoriale s'assure que l'ensemble des acteurs opérationnels dont les médecins de médecine préventive, les assistants ou conseillers de prévention ainsi que les ACFI 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 par l'autorité territoriale aux conclusions de chaque enquête.

D) Le recours à l'expertise agréée

L'article 42 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 par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

*Article 42 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail prévu à l'article 45 du décret.

Les frais d'expertise sont supportés par la collectivité territoriale ou l'établissement dont relève le CHSCT.

L'autorité territoriale fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à une obligation de discrétion.

La décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée.

Cette décision est communiquée sans délai au CHSCT.

En cas de désaccord sérieux et persistant de faire appel à un expert, la procédure prévue à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 (médiation de l'ACFI puis le cas échéant de l'inspecteur du travail) peut être mise en œuvre.

- Audition de l'employeur

Par ailleurs, le CHSCT peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou des observations de l'employeur d'un établissement dont l'activité expose les agents de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à sa demande.

Article 44 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

E) Le rapport et le programme annuels

Articles 49 et 50 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Chaque année, le Président soumet au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail pour avis :

1. un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du Comité et des actions menées au cours de l'année écoulée.

Il est notamment établi sur la base des indications contenues dans le rapport annuel sur l'état de la collectivité, présenté au Comité Technique par l'autorité territoriale dans le registre spécial prévu à l'article 5-3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985.

Article 26 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

Le rapport des médecins de prévention, les procès-verbaux des CHSCT, les indications des registres et les procès-verbaux des ACFI comportent la plupart des informations demandées.

Un exemplaire de ce rapport est transmis au Centre de gestion. Chaque Centre établit sur la base de ces documents un rapport de synthèse biannuel qu'il transmet au Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale en annexe au rapport pris pour l'application de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984.

Article 51 du décret n°85-603 du 10 juin 1985

2. un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse des risques professionnels réalisée par le CHSCT et du rapport annuel.

Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à prendre dans l'année et précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

*Article 51 du
décret n°85-603
du 10 juin 1985*

Le CHSCT examine également le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

Annexe 1	Modèle de délibération fixant le nombre de représentants du personnel et <u>instituant</u> le paritarisme au sein du CHSCT de la commune de ou de l'établissement.
-----------------	---

Le(*organe délibérant*)

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et 33-1.

Vu le décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifiés.

Vu le décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale modifié

Considérant la consultation des organisations syndicales intervenue le.....(*plus de 10 semaines avant la date du scrutin*).

Considérant que l'effectif apprécié au 1^{er} janvier 2014 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de agents et justifie la création d'un CHSCT.

Après en avoir délibéré

- ✓ fixe le nombre de représentants titulaires du personnel à(et en nombre égal le nombre de représentants suppléants)
- ✓ décide le maintien du paritarisme numérique au CHSCT en fixant un nombre de représentants de la collectivité (ou de l'établissement) égal à celui des représentants titulaires et suppléants du personnel.

✓ décide

- le recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

OU

- le non recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

Annexe 2	Modèle de délibération fixant le nombre de représentants du personnel et <u>n'instituant pas</u> le paritarisme au sein du CHSCT de la commune ou de l'établissement.
-----------------	--

Le(*organe délibérant*)

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et 33-1.

Vu le décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifiés.

Vu le décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale modifié.

Considérant la consultation des organisations syndicales intervenue le.....(*plus de 10 semaines avant la date du scrutin*).

Considérant que l'effectif apprécié au 1er janvier 2014 servant à déterminer le nombre de représentants titulaires du personnel est de ... agents et justifie la création d'un CHSCT.

Après en avoir délibéré

- ✓ fixe le nombre de représentants titulaires du personnel à.....(et en nombre égal le nombre de représentants suppléants)
- ✓ décide le non maintien du paritarisme numérique au CHSCT en fixant un nombre de représentants de la collectivité (ou de l'établissement) inférieur à celui des représentants titulaires et suppléants du personnel.

Le nombre de représentants titulaires de la collectivité (ou de l'établissement) est fixé à..... ; chaque titulaire a un suppléant.

- ✓ décide

- le recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

OU

- le non recueil, par le CHSCT de l'avis des représentants de la collectivité (ou de l'établissement)

Annexe 3	Modèle de délibération : création d'un CHSCT commun entre une ou plusieurs communes et (EPCI) placé auprès de l'EPCI Délibération à prendre par les communes
-----------------	---

Objet : rattachement de la commune X, Y, Z au CHSCT de l'E.P.C.I.

Le Maire rappelle aux membres du Conseil Municipal que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents .

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdites collectivités à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour les agents de l'E.P.C.I. et des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à l'E.P.C.I. ;

Considérant que les effectifs des agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune X = (nombre) agents,
- commune Y = (nombre) agents,
- commune Z = (nombre) agents,
- E.P.C.I = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT.

Le Maire propose le rattachement des agents de la commune X au CHSCT, placé auprès (EPCI), compétents pour tous les agents des communes X, Y et Z (ou de l'ensemble des communes composant l'E.P.C.I).

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, décide :

- Le rattachement des agents de la commune X au CHSCT placé auprès de la commune Y (ou de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine), compétent pour tous les agents de la communauté et des communes X, Y, Z (ou de l'ensemble des communes), adhérentes à la communauté de communes, communauté d'agglomération ou à la communauté urbaine.
- La répartition des sièges entre les collectivités et l'établissement public intercommunal comme suit :
 - ✓ (nombre) sièges pour la commune X
 - ✓ (nombre) sièges pour la commune Y
 - ✓ (nombre) sièges pour la commune Z
 - (nombre) sièges pour l'E.P.C.I. ;

Adoptée à.....

Annexe 4	Modèle de délibération : création d'un CHSCT commun entre une ou plusieurs communes et (EPCI) placé auprès de l'EPCI Délibération à prendre par l'EPCI
-----------------	---

Objet : création d'un CHSCT auprès de l'EPCI

Le Maire rappelle aux membres du Conseil Communautaire que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents .

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et de l'ensemble ou d'une partie des communes adhérentes à cette communauté, de créer un CHSCT compétent pour tous les agents desdites collectivités à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour les agents de l'E.P.C.I. et des communes de..... (X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à l'E.P.C.I.) ;

Considérant que les effectifs des agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune X = (nombre) agents,
- commune Y = (nombre) agents,
- commune Z = (nombre) agents,
- E.P.C.I = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT.

Le Président propose aux membres du Conseil Communautaire la création d'un CHSCT unique compétent pour les agents de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine, ainsi que pour les agents des communes X, Y et Z ou de l'ensemble des communes adhérentes à la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine.

Le Conseil Communautaire, après avoir délibéré, décide :

- la création d'un CHSCT unique entre la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine et les communes X, Y et Z ou l'ensemble des communes adhérentes à cet établissement public intercommunal ;
- de fixer le CHSCT auprès de la commune Y ou de la communauté de communes, communauté d'agglomération ou de la communauté urbaine ;
- la répartition des sièges entre les collectivités et l'établissement public intercommunal à raison :
 - o (nombre) sièges pour la commune X
 - o (nombre) sièges pour la commune Y
 - o (nombre) sièges pour la commune Z
 - o (nombre) sièges pour l'E.P.C.I. ;

Adoptée à

Annexe 5	Modèle de délibération concordante: création d'un CHSCT commun entre la collectivité et les établissements publics rattachés (C.C.A.S. et Caisses des Ecoles) – Délibération à prendre par la commune
-----------------	--

Remarque : ce document peut être également utilisé pour la création d'un CHSCT commun entre une autre collectivité territoriale ou un EPCI et des établissements publics qui leur sont rattachés

Le Maire rappelle aux membres du Conseil Municipal que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents.

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un CHSCT unique compétent à l'égard des agents de collectivité et de (ou des) l'établissement(s) à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité, du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles ;

Considérant que les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune = (nombre) agents,
 - C.C.A.S. = (nombre) agents,
 - Caisse des Ecoles= (nombre) agents,
- permettent la création d'un CHSCT commun.

Le Maire propose aux membres du Conseil Municipal la création d'un CHSCT compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecole et de la collectivité.

Le comité Technique a émis un avis favorable à ce projet dans sa séance du.....

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, décide la création d'un CHSCT commun des agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la commune.

Adoptée

Annexe 6	Modèle de délibération concordante : création d'un CHSCT commun entre la collectivité et les établissements publics rattachés (C.C.A.S. et Caisses des Ecoles) – Délibération à prendre par l'établissement public
-----------------	---

Remarque : ce document peut être également utilisé pour la création d'un CHSCT commun entre une autre collectivité territoriale ou un EPCI et des établissements publics qui leur sont rattachés

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'Administration que les articles 32 et 33-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoient qu'un CHSCT est créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents.

Il peut être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité de créer un CHSCT unique compétent à l'égard des agents de collectivité et de (ou des) l'établissement(s) à condition que l'effectif global concerné soit au moins égal à cinquante agents.

Considérant l'intérêt de disposer d'un CHSCT unique compétent pour l'ensemble des agents de la collectivité, du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles ;

Considérant que les effectifs d'agents titulaires, stagiaires, non titulaires et contrats aidés au 1^{er} janvier 2014 :

- commune = (nombre) agents,
- C.C.A.S. = (nombre) agents,
- Caisse des Ecoles = (nombre) agents,

permettent la création d'un CHSCT commun.

Le Président propose aux membres du Conseil d'Administration la création d'un CHSCT compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Le Comité Technique a émis un avis favorable à ce projet dans sa séance du.....

Le Conseil d'Administration, après avoir délibéré, décide la création d'un CHSCT commun compétent pour les agents du C.C.A.S. ou de la Caisse des Ecoles et de la collectivité.

Adoptée

Annexe 7	Arrêté portant désignation des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au CHSCT
-----------------	---

ARRÊTÉ

Le (Maire ou Président)

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics;
- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique ;
- Considérant que par délibération en date du le (*organe délibérant*) a décidé du maintien (ou du non maintien) du paritarisme pour le fonctionnement de ces instances de concertation ;
- Considérant les résultats obtenus aux élections des représentants du personnel au comité technique lors du scrutin du 4 décembre 2014 par les organisations syndicales ayant présenté des listes et constatées par procès verbal en date du ;
- Considérant que la répartition de sièges de représentants du personnel au CHSCT a été effectuée et constatée par procès verbal en date du ;

ARRETE

Article 1^{er} : Sont habilitées à désigner des représentants du personnel au CHSCT :

.....(nom de l'organisation syndicale) :.....(nombre) sièges
.....(nom de l'organisation syndicale) :.....(nombre) sièges
.....

Article 2 : Les organisations syndicales devront avoir procédé à la désignation des représentants du personnel au plus tard le 4 janvier 2015

Article 3 : Le présent arrêté sera soumis au contrôle de légalité, affiché dans les locaux administratifs de(*collectivité ou établissement*) et transmis aux organisations syndicales concernées.

Fait à....., le.....

Le (Maire ou Président)

(*Nom, prénom, cachet et signature*)

Annexe 8	Arrêté portant désignation des représentants de(collectivité ou établissement) au CHSCT
-----------------	---

ARRÊTÉ

Le (Maire ou Président)

- Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- Vu le décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics;
- Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique ;
- Considérant que la mise en place d'un Comité Technique local et d'un CHSCT et le nombre de représentants titulaires du personnel aux Comités Techniques est fonction de l'effectif des électeurs arrêté au 1^{er} janvier 2014
- Considérant l'effectif des électeurs employés par (collectivité ou établissement) en qualité de fonctionnaire, agent non titulaire de droit public et sous statut de droit privé,
- Considérant que par délibération en date dule (*organe délibérant*) a décidé du maintien (ou du non maintien) du paritarisme pour le fonctionnement de ces instances de concertation ;

ARRETE

Article 1^{er} : Sont désignés en tant que représentants de(*désignation de la collectivité ou de l'établissement*) au CHSCT

Titulaire : Nom- Prénom – Qualité	Suppléant : Nom- Prénom – Qualité
Titulaire : Nom- Prénom – Qualité	Suppléant : Nom- Prénom – Qualité
.....	

Article 2: Le présent arrêté sera soumis au contrôle de légalité, affiché dans les locaux administratifs de(*collectivité ou établissement*) et transmis au Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Somme.

Fait à....., le.....

Le (Maire ou Président)

(*Nom, prénom, cachet et signature*)

Annexe 9	Exemple de répartition des sièges au CHSCT entre les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voies obtenues pour l'élection des représentants du personnel au CT
-----------------	---

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 base des élections des représentants du personnel du Comité Technique

Etape 1 : calcul du quotient électoral

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

Etape 2 : répartition suivant le quotient électoral

$$\text{Nombre de sièges(*)} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'O.S.}}{\text{Quotient électoral}}$$

(*) arrondi à l'entier immédiatement inférieur

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

Pour chaque organisation syndicale candidate :

$$\text{Moyenne} = \frac{\text{Nombre de suffrages obtenus par l'O.S.}}{\text{Nombre de sièges déjà obtenus} + 1}$$

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.

Etape 4 : répartition des sièges 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 au sein du CHSCT

Nombre de votants pour l'élection au CT	240 ; 6 bulletins non valablement exprimés
Suffrages valablement exprimés : 234	Organisation A : 61 suffrages Organisation B : 150 suffrages Organisation C : 23 suffrages
Quotient électoral = 26 (234/9)	2 sièges pour l'organisation A ($61/26=2,3$) 5 sièges pour l'organisation B ($150/26=5,7$) 0 siège pour l'organisation C ($23/26=0,8$)
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)) <i>Le 8^{ème} siège est attribué à l'organisation B</i>
Il reste un siège à pourvoir	Moyenne : Organisation A : 20,3 (61 / (2+1)) Organisation B : 25 (150 / (5+1)) Organisation C : 23 (23 / (0+1)) <i>Le 9^{ème} siège est attribué à l'organisation C</i>
Résultat final = total des sièges obtenus	Organisation A : 2 titulaires + 2 suppléants Organisation B : 6 titulaires + 6 suppléants Organisation C : 1 titulaire + 1 suppléant

Annexe 10	Modèle de procès verbal portant attribution des sièges au CHSCT
------------------	--

Le..... à.....,

- Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 32 et 33-1 ;
- Vu le décret 85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics modifiés ;
- Vu le décret 85.603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale modifié ;
- Considérant le procès-verbal d'élection au Comité Technique de la collectivité de... lors du scrutin du 4 décembre 2014 ;
- Considérant qu'en application des dispositions du décret n°85-565 du 30 mai 1985 et du décret n°85-603 du 10 juin 1985, l'autorité territoriale doit procéder à l'attribution des sièges des représentants titulaires du CHSCT au vu des résultats des élections professionnelles organisées pour le comité technique ;
- Considérant que la délibération du Conseil de a fixé à le nombre de représentants titulaires du personnel au CHSCT ;

Le Président rappelle les résultats des opérations électorales du Comité Technique :

- Nombre d'inscrits :
- Nombre de votants :
- Nombre de suffrages valablement exprimés :
- Nombre de voix obtenues par chacune des listes :
 - Liste : voix
 - Liste : voix
 - Liste : voix

Le Président procède à l'attribution des sièges à la proportionnelle avec attribution des restes à la plus forte moyenne :

⇒ **Nombre de sièges à pourvoir** :

⇒ **Calcul du quotient électoral :**

	Nombre de suffrages valablement exprimés	
Quotient électoral QE =	=.....
	Nombre de sièges de titulaires à pourvoir	

⇒ **Attribution des sièges au quotient :**

- Liste A : Nombre de voix / Quotient électoral = sièges.
- Liste B : Nombre de voix / Quotient électoral = sièges.
- Liste C : Nombre de voix / Quotient électoral = sièges.

⇒ **Il reste de sièges à attribuer à la plus forte moyenne :**

- Moyenne de la liste A : Nb de voix / (Nb de sièges déjà obtenus +1) =
- Moyenne de la liste B : Nb de voix / (Nb de sièges déjà obtenus +1) =
- Moyenne de la liste C : Nb de voix / (Nb de sièges déjà obtenus +1) =

Le siège est attribué à la liste obtenant la plus forte moyenne soit la liste.....

OU si les listes ont la même moyenne : le siège est attribué à la liste qui a recueilli le plus grand nombre de voix soit la liste

OU si des listes ont la même moyenne et ont recueilli le même nombre de voix : Le siège est attribué à la liste qui a présenté le plus grand nombre de candidats soit la liste.....

OU si des listes ont la même moyenne, le même nombre de voix et le même nombre de candidats : le siège est attribué par tirage au sort soit la liste.....

L'opération d'attribution des sièges à la plus forte moyenne est à renouveler autant de fois qu'il y a de sièges à attribuer (nouveau calcul des moyennes puis attribution à la plus élevée).

Le Maire/Président arrête :

Article 1 :

- La liste A obtient siège(s) de représentants titulaires et le même nombre de représentants suppléants.
- La liste B obtient siège(s) de représentants titulaires et le même nombre de représentants suppléants.
- La liste C obtient siège(s) de représentants titulaires et le même nombre de représentants suppléants.

Article 2 : Le présent arrêté sera transmis au Préfet ainsi qu'aux organisations syndicales.

Article 3 : Les organisations syndicales devront désigner leurs représentants titulaires et suppléants parmi les agents éligibles au Comité Technique. Cette désignation devra être achevée au plus tard le

(L'opération de désignation doit être achevée au plus tard 1 mois après les élections au CT, soit le 4 janvier 2015. Mais il est vivement conseillé de laisser aux organisations syndicales un délai moindre. Par exemple : le 19 décembre 2014).

Observations et réclamations

-

-

Le.....

A

Signature de l'autorité territoriale

Annexe 11	Modèle de règlement intérieur des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de.....(désignation de la collectivité)
------------------	--

Article 1^{er} - Le présent règlement intérieur a pour objet de préciser, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, le fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

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 représentants (deux représentants titulaires du personnel lorsque le CHSCT comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas), soit sur demande du CT dont il relève.

Dans ce dernier cas, la demande écrite adressée au président précise la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour.

Dans le cas où la demande est faite à la demande des représentants titulaires du personnel dans les conditions fixées au 1^{er} alinéa, le président convoque le comité dans un délai maximum d'un mois.

En outre, le comité est réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, en particulier à la suite de tout accident dans les conditions prévues par le II de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, et dans les 24 heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5-2 alinéa 2 du décret du 10 juin 1985 modifié.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 56 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de sites prévues à l'article 40 du décret du 10 juin 1985 susmentionné.

Article 3 - Le président convoque les membres titulaires du comité. 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 membres titulaires du comité quinze jours au moins avant la date de la réunion. La convocation peut être envoyée par tous moyens, notamment par courrier électronique.

Tout membre titulaire du comité qui ne peut pas répondre à la convocation en informe dans les meilleurs délais le président.

S'il s'agit d'un représentant titulaire du personnel, le président convoque le membre suppléant désigné par l'organisation syndicale au titre de laquelle aurait dû siéger le membre titulaire empêché.

Les représentants suppléants de l'autorité territoriale et 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. Ces représentants suppléants sont informés par le président de la tenue de la réunion. Cette

information comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion. Ils sont destinataires de tous les documents mentionnés au 1^{er} alinéa.

Article 4- Le président informe le conseiller de prévention, à défaut le(s) assistant(s) de prévention, le médecin de prévention, ainsi que l'ACFI des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmet l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel au titre du premier alinéa de l'article 3.

Ils peuvent participer aux débats, sans voix délibérative.

Article 5 - Des experts peuvent être convoqués par le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants désignés par les organisations syndicales, quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la séance, afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

Le comité peut faire appel à titre consultatif, dans les mêmes conditions que celles prévues à l'alinéa précédent, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été requise.

Article 6 - L'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté par le président après consultation du secrétaire du comité. Ce dernier peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

A l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant du champ de compétence du comité en application du chapitre V du décret n°85- 603 du 10 juin 1985 modifié, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires, et de trois représentants dans les autres cas.

L'ordre du jour est alors transmis par son président à tous les membres du comité en même temps que la convocation.

II - Déroulement des réunions du comité

Article 7 – Lors de l'ouverture de la réunion, la moitié au moins des représentants du personnel doivent être présents. En outre, lorsqu'une délibération de la collectivité territoriale ou de l'établissement public a prévu, en application du III de l'article 33-1 de la loi du 26 janvier 1984, le recueil par le comité de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement, la moitié au moins de ces représentants doivent être présents.

Lorsque le quorum n'est pas atteint dans le ou l'un des collèges ayant voix délibérative, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité qui siège alors valablement sur le même ordre du jour, quel que soit le nombre de membres présents.

Article 8 - Après avoir vérifié que le quorum prévu à l'article 7 est atteint, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, par un vote dans les conditions de l'article 14, 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 du comité est assuré par un représentant de l'autorité territoriale dénommé secrétaire administratif, désigné en application de l'article 31 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié. Pour l'exécution des tâches matérielles, il peut se faire assister par un agent non membre du comité, qui assiste aux réunions.

Article 11 - Les représentants du personnel ayant voix délibérative choisissent parmi eux un secrétaire, à la majorité des suffrages exprimés. Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'autorité territoriale et effectue une veille entre les réunions du comité. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'autorité territoriale, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Par ailleurs, le règlement intérieur de chaque comité précisera à quel moment doit intervenir la désignation du secrétaire et pour quelle durée. Le décret n°85-603 du 10 juin 1985 n'imposant pas de règles sur ce point, il appartient à chaque comité de retenir la solution qui lui paraît la meilleure :

- *désignation à la suite de chaque renouvellement du comité, lors de la première réunion de ce comité et pour toute la durée du mandat de celui-ci,*
- *ou bien désignation à la suite de chaque renouvellement du comité au début de la première réunion du comité puis au début des réunions au cours de laquelle un nouveau secrétaire est désigné, selon une fréquence annuelle, ou tous les deux ans par exemple (selon la durée du mandat retenu pour le secrétaire).*

Il est souhaitable que la durée du mandat du secrétaire soit suffisamment longue, afin d'inscrire son action dans la durée. A cet égard, une durée d'un an semble un minimum.

Article 12 - Les documents utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres du comité ayant voix délibérative.

Article 13 - Les observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur les registres d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de chaque service, font l'objet d'un point fixé à l'ordre du jour de chaque réunion du comité.

Article 14 – L'avis du comité est émis à la majorité des représentants du personnel présents ayant voix délibérative. En cas de partage égal des voix, l'avis du comité est réputé avoir été donné.

La délibération mentionnée à l'article 7 peut prévoir le recueil par le comité de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut également être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement intervenant entre deux renouvellements du comité.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement et d'autre part, l'avis du collège des représentants du personnel.

Chaque collègue émet son avis à la majorité de ses membres présents ayant voix délibérative. En cas de partage égal des voix au sein d'un collège, l'avis de celui-ci est réputé avoir été donné.

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.

Lorsqu'une question à l'ordre du jour dont la mise en oeuvre nécessite une délibération de la collectivité ou de l'établissement recueille un avis défavorable unanime des représentants du personnel, cette question fait l'objet d'un réexamen et donne lieu à une nouvelle consultation du comité dans un délai qui ne peut être inférieur à huit jours et excéder trente jours. La convocation est adressée dans un délai de huit jours aux membres du comité.

Le comité siège alors valablement sur cette question quel que soit le nombre de membres présents. Il ne peut être appelé à délibérer une nouvelle fois suivant cette même procédure.

Article 15 - Le président peut décider une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion, après épuisement de l'ordre du jour.

Article 16 - Le secrétaire administratif du comité, assisté par le secrétaire, 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, et le cas échéant celui des représentants de l'autorité territoriale en cas de vote par collègue dans les conditions de l'article 14 et 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 un délai d'un mois à compter de la date de la séance.

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

Article 17 – Les membres du comité sont informés dans un délai de deux mois par une communication écrite du président des suites qui ont été données aux propositions et avis qu'il a émis lors de ses réunions.

Article 18 - Lors de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5-2 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié, le comité reçoit communication, dans les meilleurs délais, du rapport en résultant et de la réponse faite par l'autorité territoriale compétente.

III – Autorisations d'absence des membres du comité

Article 19 - 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 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. Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité, 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 60 disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.