
Circulaire électorale n° 9 Le CHSCT

Nous avons moins de trois semaines pour faire en sorte que le maximum d'électeurs vote pour nos listes :

- ▶ Aux comités techniques ;
- ▶ Aux commissions administratives paritaires.

Les élections aux Comités techniques serviront au calcul de la représentativité syndicale dans la Fonction publique territoriale.

Nous avons un double défi à relever.

De la représentativité au niveau national dépendra le nombre de sièges au CSFPT et au CNFPT, la participation aux négociations nationales ainsi que le nombre de permanents nationaux.

De la représentativité au niveau local dépendra notre positionnement dans la collectivité (droits syndicaux [collectivités territoriales, EPCI, Centre de gestion], notre participation aux négociations locales) et nos sièges régionaux : CRO, Conseil de discipline de recours.

La date des élections est fixée au **4 décembre 2014**
La période active ou officielle de campagne est ouverte.

Henri Toulouze
Secrétaire fédéral chargé des élections

CHSCT : hygiène, sécurité et conditions de travail

A noter : les règles présentées ci-dessous sont issues du **décret n°85-603 du 10 juin 1985**, dans sa version modifiée par le **décret n°2012-170 du 3 février 2012** et explicitées dans la **circulaire du 12 octobre 2012**.

I. Conditions de création

1- La condition liée aux effectifs

Dans les SDIS, la création d'un ou de plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est obligatoire, sans conditions d'effectifs.

Hormis ce cas particulier, la création d'un ou de plusieurs CHSCT est obligatoire dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 32 et 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Dans les collectivités territoriales et les établissements publics de moins de 50 agents, les missions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont exercées par le comité technique dont relèvent ces collectivités et établissements (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

2- La possibilité de créer des comités communs

Il existe des possibilités de créer des CHSCT communs, par regroupement (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 32 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- Une collectivité et un ou plusieurs établissements publics qui lui sont rattachés peuvent créer par délibérations concordantes un CHSCT commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents ;
- Une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine et tout ou partie des communes qui y adhèrent peuvent créer, par délibérations concordantes, un CHSCT commun, si l'effectif global concerné est d'au moins 50 agents ;
- Un EPCI et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché peuvent par délibérations concordantes instituer un CHSCT commun, à condition que l'effectif global concerné soit d'au moins 50 agents ;

- Une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché à l'EPCI peuvent, par délibérations concordantes, créer un CHSCT commun compétent pour tous les agents, à condition que l'effectif global soit d'au moins 50 agents

3- Nombre et organisation des CHSCT

Par délibération, des CHSCT locaux ou spéciaux peuvent être créés si l'importance des effectifs et/ou la nature des risques professionnels le justifie.

Ces critères sont appréciés en fonction notamment des missions confiées aux agents, de l'agencement et de l'équipement des locaux (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Peuvent par exemple être concernés, parmi les services comportant des risques professionnels (circulaire du 12 octobre 2012, partie VII.1.2) :

- 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 (service des espaces verts, régie municipale d'entretien, ...) ;
- Les services dans lesquels les agents sont, compte tenu de leurs missions, exposés à des risques psycho-sociaux (tels que les services dans lesquels exercent les travailleurs sociaux) ;

Plus généralement, une délibération fixe, après avis du comité technique, le nombre, le siège et la compétence des CHSCT. Un comité peut être divisé en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les dépenses de fonctionnement du CHSCT sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement public (article 27 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

II. Composition et désignation des membres

A) Les règles de composition

1- Le nombre de représentants

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprend des représentants de la collectivité ou de l'établissement, ainsi que des représentants du personnel (article 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

Une délibération fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement, ainsi que le nombre de représentants du personnel, dans les limites réglementaires suivantes (article 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement ne peut excéder le nombre de représentants du personnel ;
- Dans les collectivités ou établissements employant entre 50 et 199 agents, le nombre de membres titulaires des représentants du personnel doit être compris entre trois et cinq ;
- Dans les collectivités et établissements employant au moins 200 agents, le nombre de membres titulaires des représentants du personnel doit être compris entre trois et dix ;

La délibération est immédiatement communiquée aux organisations syndicales représentées au comité technique ou, à défaut, aux syndicats ou sections syndicales qui ont transmis à l'autorité territoriale leur statut et la liste de leurs responsables (article 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les effectifs sont comptabilisés en prenant en compte l'ensemble des fonctionnaires et des agents non titulaires. Pour fixer le nombre de représentants du personnel dans la fourchette autorisée, il est tenu compte de la nature des risques professionnels (article 28 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2- Les suppléants

Chaque membre du CHSCT a un suppléant. Les représentants de la collectivité peuvent se suppléer l'un l'autre. Les représentants du personnel suppléants peuvent remplacer les titulaires appartenant à la même organisation syndicale (article 29 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

B) La désignation des membres

1- Représentants du personnel

Les représentants du personnel sont désignés par les organisations syndicales remplissant les conditions pour se présenter aux élections professionnelles. Tout agent éligible au comité technique peut être désigné (article 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985). L'autorité territoriale établit (article 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- La liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ;
- Le nombre de sièges auxquels elles ont droit.

Elle fixe également le délai imparti pour la désignation des représentants du personnel.

La désignation doit avoir été effectuée dans un délai d'un mois suivant la date des élections au comité technique (article 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le nombre de sièges auxquels ont droit les organisations syndicales est établi proportionnellement au nombre de voix obtenu lors des élections au comité technique (article 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Un exemple de répartition des sièges entre les organisations syndicales est donné à l'annexe 9 de la circulaire du 12 octobre 2012. Pour la répartition des suffrages en cas de liste commune à plusieurs organisations, il convient de se reporter à l'article 21 III du décret n°85-565 du 30 mai 1985.

Pour les comités communs créés par délibérations concordantes, les représentants du personnel sont désignés sur la base des résultats des élections au comité technique de même niveau (article 32 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

S'il n'y a pas de comité technique au niveau où est créé le CHSCT, les représentants du personnel sont désignés sur la base des suffrages obtenus par les organisations syndicales dans le périmètre du CHSCT.

Dans le même cas, lorsqu'un CHSCT local ou spécial est créé 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 qui ne peut intervenir dans les six mois qui suivent le renouvellement général, ni plus de trois ans après celui-ci (article 33 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La liste nominative des représentants du personnel au CHSCT, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail sont portées à la connaissance des agents (article 35 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le mandat des représentants du personnel a une durée de quatre ans. Il est renouvelable. Il est réduit ou prorogé, au besoin, pour expirer au moment de la désignation du nouveau CHSCT.

Si 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 (article 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2- Représentants de la collectivité ou de l'établissement

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 (article 28 et 31, décret n°85-603 du 10 juin 1985). Le mandat est renouvelable (article 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

C) Vacance d'un siège, interruption du mandat

1- Représentants du personnel

En cas de vacance du siège :

- D'un représentant titulaire du personnel, il est remplacé par le suppléant appartenant à la même organisation syndicale, pour la durée du mandat restant à courir (article 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985) ;
- D'un représentant suppléant du personnel, son remplaçant est désigné par les organisations syndicales, pour la durée du mandat restant à courir (article 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985) ;

Par ailleurs, il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel (article 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985) :

- Lorsqu'il en démissionne ;
- Lorsqu'il ne remplit plus les conditions pour être électeur ou pour être éligible au comité technique.

2- Représentants de l'administration

En cas de vacance du siège d'un représentant titulaire ou suppléant de la collectivité ou de l'établissement, ce siège est pourvu par la désignation d'un nouveau représentant, pour la durée du mandat en cours (article 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 6 décret n°85-565 du 30 mai 1985).

Les représentants des collectivités et établissements choisis parmi les agents de ces collectivités et établissements sont remplacés lorsqu'ils cessent d'exercer leurs fonctions par suite d'une démission, de mise en congé de longue maladie ou de longue durée, de mise en disponibilité ou de toute autre cause que l'avancement ou lorsqu'ils n'exercent plus leurs fonctions dans le ressort territorial du comité technique (article 34 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 5 décret n°85-565 du 30 mai 1985). Par ailleurs, les collectivités et établissements peuvent à tout moment remplacer leurs représentants, pour le reste du mandat à accomplir (article 30 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

III. Compétences

Les compétences et les missions du CHSCT sont précisées aux points VIII.1 et VIII.2 de la circulaire du 12 octobre 2012.

A noter : lorsqu'il n'existe pas de CHSCT, les compétences correspondantes sont exercées par le comité technique duquel dépend la collectivité ou l'établissement (article 37 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

1- Principes généraux

Le CHSCT ou, s'il exerce les missions correspondantes, le comité technique, a pour mission (article 38 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984) :

- De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- De veiller au respect de la loi dans ces domaines.

Dans ce cadre (article 39 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Il analyse les risques professionnels et les facteurs de pénibilité auxquels peuvent être exposés les agents et les femmes enceintes, ainsi que les conditions de travail (article L. 4612-2 code du travail)
- Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels, et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective ; il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement moral et sexuel ;
- Il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité au travail, ainsi que l'instruction et le perfectionnement des agents dans ce domaine ; il participe à la préparation des actions de formation et veille à leur mise en œuvre.

Concernant les compétences relatives aux conditions de travail, la circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.1.1), a précisé qu'elles portaient notamment sur les domaines suivants :

- L'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;
- L'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;
- La durée et les horaires de travail ;
- L'aménagement du temps de travail (travail de nuit notamment) ;
- Les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

2- Modalités d'action

A noter : une autorisation d'absence est accordée, dans le cadre de leur mandat de membre du comité, aux représentants du personnel qui font partie de la délégation assurant une visite ou une enquête, ou qui œuvrent à la recherche de mesures préventives en cas de situation d'urgence (article 61 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

* Visite des services

Les membres du comité visitent régulièrement les services relevant de leur champ de compétence ; le comité fixe l'étendue et la composition de la délégation.

Cette dernière bénéficie d'un droit d'accès aux locaux, dans le cadre de ses missions ; toutes facilités doivent lui être accordées, sous réserve (article 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985.) :

- Du bon fonctionnement du service
- D'adaptations des conditions d'exercice du droit d'accès, qui peuvent être décidées par arrêté de l'autorité territoriale, pour des services soumis par la réglementation à des procédures d'accès réservé.

La délégation (article 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Comprend au moins un représentant du personnel et un représentant de la collectivité ou de l'établissement ;
- Peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

Les missions accomplies dans le cadre du droit d'accès doivent donner lieu à un rapport présenté au comité (article 40 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

* Enquêtes

Le comité procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel (article 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Ayant entraîné un décès, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave ;
- Présentant un caractère répété à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

Les enquêtes sont menées par une délégation qui comprend un représentant du personnel et un représentant de la collectivité ou de l'établissement, et qui peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'ACFI et de l'assistant ou du conseiller de prévention (article 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

La circulaire du 12 octobre 2012 (point VIII.2.3), précise que le rapport doit indiquer :

- La description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident,...) ;
- L'analyse des causes ;

- Les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données ;
- Le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

La circulaire indique la possibilité de se reporter aux CERFA prévus pour les enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête, ainsi que des suites qui y sont données (article 41 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

*Demandes d'expertise

Le CHSCT peut demander au président de faire appel à un expert agréé (article 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- 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 ;
- En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

L'autorité territoriale doit fournir les informations nécessaires à sa mission à l'expert, lequel a obligation de discrétion.

Les frais d'expertise sont à la charge de la collectivité ou de l'établissement (article 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

L'éventuelle décision de l'autorité territoriale refusant de faire appel à un expert doit être « substantiellement motivée », et communiquée sans délai au CHSCT (article 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

En cas de désaccord « sérieux et persistant » sur le recours à l'expert agréé, il peut notamment être fait appel à l'inspection du travail (article 42 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le comité peut demander à l'autorité territoriale de solliciter une audition ou les 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 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

* Consultations

Le CHSCT est consulté :

- Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou de travail, et notamment avant toute transformation importante des postes de travail liée à la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail (article 45 décret n°85-603 du 10 juin 1985)
- Sur l'introduction ou les projets importants d'introduction de nouvelles technologies susceptibles de jouer sur la santé et la sécurité des agents (article 45) ;
- Sur les mesures générales prises pour faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des agents accidentés, invalides ou handicapés, notamment par l'aménagement des postes de travail, ainsi que sur les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions (article 46 décret n°85-603 du 10 juin 1985)
- Sur la teneur des documents qui se rattachent à sa mission, et notamment des règlements et consignes envisagés par l'autorité territoriale en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (article 48 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

* Information

Le CHSCT est régulièrement informé de l'évolution des risques professionnels entrant dans son champ de compétence (article 14-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Il prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et sécurité au travail qui est ouvert dans chaque service et tenu par les assistants ou conseillers de prévention (article 48 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

* Rapport et programme annuels

Chaque année, le président du CHSCT doit soumettre au comité, pour avis (article 49 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Un rapport écrit sur la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans les services entrant dans son champ de compétence, et sur les actions menées durant 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 ; il fait état des indications contenues dans le « registre spécial », dans lequel sont consignées les situations de danger grave et imminent qui ont pu se produire ;
- Un exemplaire en est transmis au centre de gestion.

Un programme 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 à partir du rapport annuel. Ce programme liste les réalisations ou actions préconisées, et en précise les conditions d'exécution et l'estimation du coût.

Le comité peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque des mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs sont donnés en annexe au rapport annuel (article 50 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Le CHSCT examine enfin le rapport annuel établi par le service de médecine préventive (article 51 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

IV. Fonctionnement

Les règles de fonctionnement des comités techniques, telles qu'elles sont prévues par le décret n°85-565 du 30 mai 1985 sont applicables aux CHSCT, sous réserve des dispositions des articles 53 à 62 du décret n°85-603 du 10 juin 1985, qui sont présentées ci-dessous.

1- Présidence, règlement intérieur

Le CHSCT est présidé par l'un des représentants de la collectivité ou de l'établissement, désigné par l'autorité territoriale (article 55 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les représentants du personnel désignent parmi eux le secrétaire du CHSCT, et fixent la durée de son mandat ; les modalités de sa désignation sont fixées par le règlement intérieur (article 56 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2- Fréquence de réunion et modalités de convocation

Le CHSCT se réunit au moins trois fois par an, sur convocation de son président et à l'initiative de celui-ci.

Par ailleurs, il se réunit dans un délai maximum d'un mois, sur demande écrite de deux représentants titulaires du personnel lorsque le comité comprend au plus quatre représentants titulaires et de trois représentants dans les autres cas (article 58 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Enfin, 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 (article 58 décret n°85-603 du 10 juin 1985 ; article 33-1, II loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

La convocation fixe l'ordre du jour de la séance.

Le secrétaire du comité est consulté au préalable, et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Les questions dont l'examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel sont inscrites à l'ordre du jour (article 59 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

3- Présence de personnes n'ayant pas la qualité de membre

Peuvent assister aux séances du CHSCT, outre les représentants du personnel et les représentants de l'administration ayant la qualité de membre :

- Un conseiller de prévention ou, à défaut, un assistant de prévention, qui est associé aux travaux du CHSCT et assiste de plein droit, avec voix consultative, aux réunions, lorsque la situation de la collectivité auprès de laquelle il est placé est évoquée (article 4-1 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- Le médecin de prévention, qui assiste de plein droit aux séances du CHSCT, avec voix consultative (article 14-2 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- Des experts convoqués par le président du comité, ou une personne qualifiée à laquelle il a fait appel, à titre consultatif, à son initiative ou à la demande des représentants 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 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

- Le cas échéant, un ou plusieurs agents de la collectivité ou de l'établissement concernés par les questions abordées, auxquels le président du CHSCT a demandé de l'assister ; ils n'ont pas la qualité de membre du comité (article 29 décret n°85-603 du 10 juin 1985).
- L'agent, désigné par l'autorité territoriale, qui est chargé du secrétariat administratif du comité ; il assiste aux réunions sans participer aux débats (article 31 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

4- Modalités d'émission de l'avis

L'avis est rendu lorsqu'ont été recueillis, d'une part, l'avis des représentants des organisations syndicales et, d'autre part, si une délibération le prévoit, l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement (article 33-1 loi n°84-53 du 26 janv. 1984).

1^{er} cas :

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 est réputé avoir été donné (article 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

2^{ème} cas :

La délibération qui fixe le nombre de représentants de la collectivité ou de l'établissement et le nombre de représentants du personnel peut prévoir le recueil de l'avis des représentants de la collectivité ou de l'établissement. La décision de recueillir cet avis peut aussi être prise par une délibération adoptée dans les six mois suivant le renouvellement de l'organe délibérant intervenant entre deux renouvellements du comité.

Dans ce cas, l'avis du comité est rendu lorsqu'ont été recueillis (article 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- L'avis du collège des représentants du personnel ;
- Mais aussi l'avis du collège des représentants de la collectivité ou de l'établissement.

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

En cas de partage des voix au sein d'un collège, son avis est réputé avoir été donné (article 54 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Les propositions et avis du comité sont transmis à l'autorité territoriale.

Ils doivent également être portés à la connaissance des agents, "par tout moyen approprié", dans un délai d'un mois (article 62 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Cette communication peut avoir lieu (circulaire du 12 octobre 2012, point IX.5) :

- Par affichage du procès-verbal de la réunion, après retrait de tous les renseignements à caractère nominatif ;
- Par diffusion électronique, par exemple sur un intranet, sous réserve des contraintes de sécurité et que chaque agent puisse effectivement consulter le document mis en ligne.

En outre, le président du comité informe par écrit les membres, dans un délai de deux mois, des suites données aux propositions et avis (article 62 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

5- Procès-verbal

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

Signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité, le procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante (article 56 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

A titre exceptionnel, les réunions du CHSCT peuvent se dérouler par visioconférence, sous réserve que soient assurées les règles suivantes (article 57 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Seules peuvent participer les personnes habilitées à siéger au comité avec voix délibérative ou consultative ;
- Chaque membre siégeant avec voix délibérative doit pouvoir demander à participer effectivement aux débats ;
- Le président doit être en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

V. Formation destinée aux représentants du personnel au CHSCT

Les représentants du personnel au CHSCT reçoivent une **formation d'au moins cinq jours, au cours du premier semestre de leur mandat**. La formation est **renouvelée à chaque mandat** (article 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985).

Cette formation peut être dispensée (article 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- Par un organisme figurant sur la liste des organismes agréés par le préfet de région ;
- Par l'un des centres et instituts mentionnés par un arrêté ministériel du 9 février 1998 ;
- Par le CNFPT, selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984.

Elle est organisée dans les conditions définies par le décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007. La formation doit permettre aux représentants du personnel (article 8 décret n°85-603 du 10 juin 1985) :

- De développer leur aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail ;
- D'être initiés aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail.