



LES PRINCIPAUX DOMAINES DE COMPÉTENCES DES COMITÉS TECHNIQUES ET DES COMITÉS D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

I. LES COMPÉTENCES D'UN COMITÉ TECHNIQUE (CT)

1. Rappel

L'article 33 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 énumère les domaines dans lesquels les CT doivent être consultés pour avis. Un certain nombre de textes législatifs et réglementaires sont venus compléter cette liste. Toutefois, étant donné la diversité des situations locales susceptibles de se produire, il ne peut pas être dressé une liste précise, limitative et exhaustive des questions entrant dans le champ de compétence du CT. L'inscription à l'ordre du jour d'une question s'apprécie au cas par cas, sous le contrôle éventuel du juge administratif.

Ces dispositions sont complétées par de nombreux autres textes réglementaires qui prévoient l'intervention du comité technique sur des thèmes aussi divers que les modes de gestion des services publics, l'organisation du temps de travail ou l'attribution de la nouvelle bonification indiciaire en zones urbaines sensibles.

Les questions soumises aux comités techniques ne doivent pas être relatives à la situation individuelle des agents (Conseil d'Etat 3 mai 1995, n°112626).

Aucune disposition réglementaire ne donne aux comités techniques compétence pour connaître des choix budgétaires et de l'orientation de la politique menée par la collectivité territoriale.

2. Les domaines de compétences du CT

Les compétences impliquant un avis du comité technique sont présentées selon la classification de l'article 33 de la loi du 26 janvier 1984 :

- | organisation et fonctionnement des services (projet d'accueil d'apprentis, réorganisation retour semaine scolaire de 4 jours, modification temps de travail supérieure à 10 %, mise en place d'astreintes/temps partiel/ARTT/Autorisations Spéciales d'Absences/règlement sur les congés/compte épargne temps, règlement intérieur...);
- | évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels (fusion, transfert de compétences/personnel, reprise en régie...);
- | grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences (plan et règlement de formation, mise à jour du tableau des effectifs...);
- | grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents (RIFSEEP...);
- | formation, insertion et promotion de l'égalité professionnelle;
- | sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail;
- | aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents (prévoyance...);
- | action sociale.

Le CT doit être informé :

- | des incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois ;
- | lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, de toute dérogation ponctuelle aux garanties minimales relatives à la durée hebdomadaire et quotidienne du travail ainsi qu'au repos ;
- | en cas de dématérialisation des dossiers des agents, il doit alors être informé des systèmes d'information et procédés utilisés.

Le CT est, en outre, destinataire de divers rapports qui peuvent donner lieu à débat ou servir de base à l'engagement d'une négociation collective :

- | l'autorité territoriale lui présente au moins tous les deux ans un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé, appelé plus couramment "bilan social" ;
- | rapport annuel de l'autorité territoriale en matière de mise à disposition ;
- | information annuelle des créations d'emplois à temps non complet ;
- | rapport annuel sur l'application des dispositions relatives à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés ;
- | présentation chaque année, dans le cadre du bilan social, d'un rapport relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comportant notamment des données relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, à la rémunération et à l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle.

II. LES COMPÉTENCES D'UN COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

1. Mission générale du CHSCT

La mission générale du 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 :

- | 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 ;
- | 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 ;
- | veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

2. Missions particulières du CHSCT

Il procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant un représentant de la collectivité ou de l'établissement et un représentant du personnel. La délégation peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent mentionné à l'article 5 du Décret n°85-603 du 10 juin 1985 et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Il est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données ;

Il procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L 4612-2 du Code du travail ;

Il est consulté sur les projets d'aménagement ou d'introductions des nouvelles technologies qui concernent un nombre significatif d'agents et conduisent, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des agents ;

Il 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 L 4612-3 du Code du travail. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel ;

Il 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 ;

Il est consulté sur des situations présentant un risque particulier (nuisances, droit de retrait...);

Il peut procéder à des enquêtes et à des visites de locaux ;

Il est destinataire de divers documents (rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail, registre de santé et sécurité au travail, lettre de cadrage définissant les moyens mis à leur disposition pour l'exercice des missions d'assistant de prévention et le cas échéant des conseillers de prévention).

III. LIEN ENTRE LE COMITÉ TECHNIQUE (CT) ET LE COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)

↳ Article 36 du 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 territoriale

Le comité technique est consulté pour avis sur les sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 49 accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

CONTACTS

Direction Expertise juridique et instances
consultatives
Pôle expertise juridique

☎ 05 59 84 59 43 – 📠 05 59 90 03 94

expertise@cdg-64.fr