

Textes de référence :

* Secteur privé : Code du travail partie législative (Articles L4611-1 à 4614-2) et partie réglementaire (R4612-1 à R4614-36).

* FPH : Code du travail partie législative (Articles L4611-1 à 4614-2) et partie réglementaire (R4612-1 à R4614-36 et dispositions spécifiques de R4615-1 à R4615-21).

* FPE : loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires; loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat; décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique; décret n°82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

* FPT : loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires; loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale; décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale; décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques paritaires.

I. Règles générales: conditions de mise en place

Secteur privé	Secteur public			Propositions
	FPH	FPE	FPT	
Constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus (seuil devant avoir été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non durant les 3 années précédentes)	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Obligations de création: - au niveau central ou ministériel - au niveau départemental ou régional	Obligations de création: - SDIS - collectivités ou établissements occupant 200 agents au moins dans un ou plusieurs services comportant 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.	Pour la FPE: le maillage des instances sera renforcé en cohérence avec les dispositions prévues pour les CT. Les CHSCT resteront créés auprès des CT. Pour la FPT: alignement sur le seuil de 50 agents
S'il n'existe pas de CHSCT, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens (établissements de 50 agents et -)	S'il n'existe pas de CHSCT, les missions sont exercées par les représentants aux Comités techniques d'établissement (CTE)	Les comités techniques paritaires ont compétence en hygiène et sécurité	Les comités techniques paritaires sont compétents en hygiène et sécurité	Comme dans la FPH, les élus aux CT exercent les missions des membres des CHSCT lorsque celui-ci n'existe pas
Dans les établissements de moins de 50 salariés, la création d'un CHSCT peut être imposée par l'inspecteur du travail ou par l'autorité administrative en raison des risques particuliers, de la nature des travaux de l'agencement ou de l'équipement des locaux	Disposition particulière pour le recours contre la décision de l'inspecteur du travail (recours à l'autorité de tutelle de l'établissement)	Possibilité de création de CHS spéciaux à partir de 50 agents: - lorsque le regroupement d'agents dans un même immeuble le justifie; - lorsque les risques professionnels particuliers le justifie La création d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial est de plein droit lorsqu'un comité technique paritaire demande à être assisté par un tel comité	L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sous la responsabilité duquel fonctionnent lesdits services détermine après avis du comité technique paritaire le nombre, le siège et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité, et peut décider le cas échéant la division d'un comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services	Non transposable en l'état, du fait de l'intervention de l'inspection du travail. Pour la FPE élargissement de la possibilité d'apprécier la nécessité de créer un CHSCT spécial quel que soit le nombre d'agents. Un rôle de proposition pour la création des CHS spéciaux pourra être confié aux agents chargés des fonctions d'inspection
Possibilité de regroupement d'entreprises de moins de 50 salariés pour constituer un CHSCT	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Possibilités de CHS communs à plusieurs services ministériels ou interministériels		La possibilité de regroupement de services pour créer un CHS est déjà prévue. Elle sera rappelée et encouragée chaque fois que nécessaire

II. Attributions

II.1. Missions

Secteur privé	Secteur public			Propositions
	FPH	FPE	FPT	
Contribuer à la protection de la santé physique et mentale de la sécurité des salariés et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents	Contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents	Alignement
Contribue à l'amélioration des conditions de travail (notamment pour favoriser l'accès des femmes aux emplois)	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>			Alignement sous réserve d'une répartition des compétences entre les CT et les CHSCT
Veille à l'observation des prescriptions légales	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Connaissances des questions relatives à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires	Connaissances des questions relatives à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires	Alignement
Procède à l'analyse des risques professionnels ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les femmes enceintes	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Procède à l'analyse des risques professionnels==> délibère d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels élaboré par leur président	Procède à l'analyse des risques professionnels==> délibère d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels élaboré par leur président transmis au centre de gestion. Les centres de gestion établissent un rapport bisannuel transmis au CSFPT	Alignement sur la formulation du code du travail .La compétence liée à l'examen du rapport est maintenue par ailleurs (cf II-3)
Contribue à la promotion de la prévention des risques et suscite toute initiative. Peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral ou sexuel. Le refus de l'employeur est motivé	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents en ces domaines. Il coopère aux actions de formation et veille à leur mise en œuvre	Suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité et à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents en ces domaines. Il coopère aux actions de formation et veille à leur mise en œuvre	Alignement
Procède à des inspections à intervalle régulier (en nombre au moins égal à celui des réunions ordinaires du comité)	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Dispose d'un droit d'accès et de visite des locaux dans le cadre d'une mission établie par le CHS et donnant lieu à un rapport	Dispose d'un droit d'accès et de visite des locaux dans le cadre d'une mission établie par le CHS et donnant lieu à un rapport	Spécificité de la fonction publique : réaffirmation pour les membres du CHSCT d'un droit d'accès et de visite, ayant vocation à inclure les IHS ou ACFI , dont les modalités peuvent être facilitées

Enquêtes en matière d'accidents du travail, ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie à caractère professionnel	Enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie à caractère professionnel	Alignement
Peut demander l'audition d'un chef d'établissement voisin. Il est informé des suites réservées à ses observations	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>			Alignement
Informé des visites de l'inspecteur du travail et les représentants peuvent présenter leurs observations	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Le comité est informé de toutes les observations faites par les fonctionnaires chargés d'une fonction d'inspection	Le comité est informé de toutes les observations faites par les fonctionnaires chargés d'une fonction d'inspection	Outre le rôle des agents chargés d'une fonction d'inspection, transposable dans les cas où l'intervention de l'inspection du travail est sollicitée par le chef de service

II. Attributions

II.2. Consultations obligatoires

Secteur privé	Secteur public			Propositions
	FPH	FPE	FPT	
Consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité et de conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail (liée à changement d'outillage, de produit, de l'organisation du travail, des cadences ou des normes de productivité)	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	<p>Les CHS connaissent les questions relatives:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux méthodes et techniques de travail et choix des équipements de travail - Aux projets d'aménagements de construction et d'entretien au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien être au travail - aux mesures prises en faveur de l'adaptation des postes des travailleurs handicapés - aux mesures d'aménagement des postes favorisant l'accès des femmes à tous les emplois et aux femmes enceintes 	<p>Les CHS connaissent les questions relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> -aux méthodes, et techniques de travail, et choix des équipements de travail -aux projets d'aménagement de construction et d'entretien au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien être au travail -aux mesures prises en faveur de l'adaptation des postes des travailleurs handicapés -aux mesures d'aménagement des postes favorisant l'accès des femmes à tous les emplois et aux femmes enceintes <p>Consultation obligatoire des CTP assistés en tant que de besoin par les CHS sur les questions relatives:</p>	Alignement sur les objets des consultations, sous réserve d'une articulation des compétences liées aux conditions de travail entre les CT et les CHSCT. En ce sens, la répartition de compétence sera calquée sur celle en vigueur dans le code du travail (compétence du CHSCT sur les conditions du travail en ce qu'elles ont un impact sur la santé des agents). Un réajustement sera opéré en tant que de besoin dans la rédaction des textes législatifs et réglementaires relatifs aux CT pour tenir compte des présentes orientations.
	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>			
Consultation sur les projets d'introduction de nouvelles technologies et lors de leur introduction	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	<p>Les CTP connaissent des questions et des projets de textes relatifs:</p> <ul style="list-style-type: none"> - aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services - aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services - aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leurs incidences sur la situation du personnel 	<ul style="list-style-type: none"> -à l'organisation des administrations ; -aux conditions générales de fonctionnement de ces administrations ; -aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ainsi qu'au plan de formation; 	
Consultation sur les plans d'adaptation lors de mutations technologiques	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - aux règles statutaires - à l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée 	<ul style="list-style-type: none"> -à l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ; -aux problèmes d'hygiène et de sécurité. 	
Consulté sur les mesures prises pour faciliter la mise en œuvre, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides, des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - aux problèmes d'hygiène et de sécurité - aux critères de répartition des primes de rendement - aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration - à l'évolution des effectifs et des qualifications 	<p>Ils sont obligatoirement consultés sur les mesures de salubrité et de sécurité applicables aux locaux et installations, ainsi que sur les prescriptions concernant la protection sanitaire du personnel.</p>	

<p>Consulté sur les documents se rattachant à sa mission notamment sur le règlement intérieur.</p> <p>Consulté sur toute question de sa compétence dont il est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel</p>	<p><i>Soumis aux dispositions du code du travail</i></p> <p>Pour l'application de cet article, le CTE se substitue au CE</p>	<p>Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission et notamment des règlements et des consignes que l'Administration envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité. Etablit son règlement intérieur</p> <p>Le comité d'hygiène et de sécurité est saisi par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel de toute question de sa compétence. Les comités d'hygiène et de sécurité peuvent également être saisis pour avis, par les comités techniques paritaires auprès desquels ils sont placés, de questions particulières relevant de leurs compétences</p>	<p>Le comité est consulté sur les règlements et consignes que l'autorité compétente envisage d'adopter en matière d'hygiène et de sécurité. Etablit son règlement intérieur</p> <p>Les questions entrant dans la compétence des CHS dont l'examen a été demandé par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel sont obligatoirement inscrites à l'ordre du jour.</p>	<p>S'agissant du règlement intérieur, ce document n'a pas d'existence réglementaire dans les FP. Par ailleurs dans le secteur privé, le CHSCT n'est consulté sur ce document que pour ses parties relatives à l'hygiène et la sécurité. Un dispositif à finalité équivalente s'applique cependant dans les FP, dès lors que le CHSCT restera consulté sur les règlements et consignes adoptés par l'administration en matière d'hygiène et de sécurité</p> <p>Le reste des dispositions se traduit par des dispositions de portée similaire dans les textes FP</p>
---	--	--	--	--

II. Attributions

II.3. Rapports et programmes annuels

Secteur privé	Secteur public			Propositions
	FPH	FPE	FPT	
<p>Emet un avis sur le rapport annuel sur la situation générale de la santé et sur le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail présentés par l'employeur, qui est transmis au CE. Il peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires. L'employeur doit expliquer tout refus d'inscrire ces propositions.</p>	<p>Le rapport et le programme annuels ainsi que l'avis du CHSCT sont transmis au CTE</p>	<p>Délibèrent d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels élaboré par leur président.</p> <p>Emet un avis sur un programme annuel de prévention des risques professionnels qui fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.</p>	<p>Délibèrent d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels élaboré par leur président transmis au centre de gestion. Les centres de gestion établissent un rapport bisannuel transmis au CSFPT</p> <p>Emet un avis sur le programme annuel de prévention des risques professionnels qui fixe la liste détaillée des réalisations ou actions qu'il paraît souhaitable d'entreprendre au cours de l'année à venir</p>	<p>Alignement</p>

III. Fonctionnement

III.1. Composition et désignation

Secteur privé	Secteur public			Propositions
	FPH	FPE	FPT	
<p>Comprend l'employeur et une délégation du personnel désignée par un collège constitué des membres du CE et des délégués du personnel.</p> <p>Nombre de représentants en fonction des effectifs</p>	<p>Délégation du personnel :</p> <ul style="list-style-type: none"> -représentants des personnels non médecins (de 3 à 9 selon les effectifs) -représentants des médecins (1 à 2) <p>Représentants désignés par les OS en nombre proportionnel au nombre de voix recueillies lors du renouvellement des commissions paritaires consultatives ou par élection directe s'il n'existe pas d'OS dans l'établissement. Les représentants médecins sont désignés par la commission médicale d'établissement</p>	<p>En fonction du type de CHS, composition non paritaire (administration entre 3 et 5 et syndicats entre 5 et 9). Représentants du personnel désignés par les OS en fonction de la dernière représentativité connue</p>	<p>Paritaires nombre de représentants compris entre 3 et 10 en fonction des effectifs. Elections directes</p>	<p>Alignement sur le principe du non paritarisme sous réserve des spécificités de la FPT, le reste sous réserve des règles propres de durée de mandat et de désignation des représentants du personnel (cohérence avec les dispositions concernant les CT) .</p>
<p>Représentants du personnel élus pour un mandat de 2 ans</p>	<p>Dispositions propres relatives au renouvellement des mandats (trois mois après le renouvellement des Commissions paritaires consultatives départementales, dont la durée de mandat est de 4 ans) et à la cessation de mandat</p>	<p>Représentants du personnel désignés pour un mandat de 3 ans</p>	<p>Représentants du personnel désignés pour un mandat de 6 ans</p>	<p>Sans changement, rythmes de mandat spécifiques à chaque secteur. Alignement sur les dispositions prises pour les CT (=4 ans)</p>
<p>Dans les établissements de 500 salariés et plus, le CE détermine le nombre de CHSCT pertinent. En cas de désaccord, leur nombre et les mesures de coordination sont fixés par l'inspecteur du travail</p>	<p>Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat hospitalier prend les décisions après avis du CTE</p>	<p>Plusieurs niveaux de CHS déjà obligatoire. Avis des CTP ministériel sur l'organisation fonctionnelle dérogatoire possible lorsque dans le département ou la région plusieurs comités plusieurs comités techniques paritaires relèvent du même département ministériel. S'agissant des CHS spéciaux, ils sont créés de plain droit sur demande des CTP.</p>	<p>L'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement sous la responsabilité duquel fonctionnent lesdits services détermine après avis du comité technique paritaire le nombre, le siège et la compétence des comités d'hygiène et de sécurité, et peut décider le cas échéant la division d'un comité d'hygiène et de sécurité en sections correspondant à des spécificités différentes au sein des services</p>	<p>Sans objet, la création de différents niveaux de CHS étant déjà prévue. Réaffirmer le rôle des CT dans la création des CHS</p>

III. Fonctionnement

III.2. Présidence et modalités de délibération

<p>Le chef d'entreprise préside le CHSCT</p> <p>Assistent à titre consultatif le médecin du travail, le responsable du service de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail assiste</p> <p>Le CHSCT peut faire appel à toute personne qualifiée</p>	<p>Le chef d'établissement ou le secrétaire général du syndicat hospitalier ou son représentant préside le CHSCT.</p> <p>Assistent aux réunions à titre consultatif :</p> <ul style="list-style-type: none"> -le médecin du travail -le responsable des services économiques, -l'ingénieur ou le technicien chargé de l'entretien ; -l'infirmier général, -un professeur des universités praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène 	<p>Président choisi parmi les membres de l'administration</p> <p>Assistent à titre consultatif: le médecin de prévention, le fonctionnaire chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Peuvent assister sans voix délibérative des experts convoqués par le président sur demande de l'Administration ou des organisations syndicales.</p> <p>Les CHS peuvent en outre faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée.</p>	<p>Président désigné l'autorité territoriale</p> <p>Assistent à titre consultatif: le médecin de prévention, le fonctionnaire chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité.</p> <p>Peuvent assister sans voix délibérative des experts convoqués par le président sur demande de l'Administration ou des organisations syndicales.</p>	<p>Alignement, sous réserve des spécificités liées à la fonction publique : la présidence sera confiée à l'autorité auprès de qui le comité sera placé, comme prévu pour les CT</p>
<p>Le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel</p>	<p><i>Soumis aux dispositions du code du travail</i></p>	<p>Agent désigné pour assurer le secrétariat, secrétaire adjoint désigné parmi les représentants du personnel</p>	<p>Agent désigné pour assurer le secrétariat, secrétaire adjoint désigné parmi les représentants du personnel</p>	<p>Non transposable en l'état du fait du parallélisme avec les règles de fonctionnement propres aux CT (la place du secrétariat étant également définie dans les mêmes termes par le code du travail pour les CE et CHSCT). Une fonction d'animation plus spécifique et permanente du CHSCT devra cependant être assurée par le chef de service ou l'autorité territoriale pour un meilleur suivi des travaux.</p>
<p>Les décisions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail portant sur ses modalités de fonctionnement et l'organisation de ses travaux sont adoptées à la majorité des membres présents. Il en va de même des résolutions adoptées</p>	<p><i>Soumis aux dispositions du code du travail</i></p>	<p>Avis émis à la majorité des suffrages exprimés</p>	<p>Avis émis à la majorité des membres présents</p>	<p>Régime à aligner sur les modalités fixées pour les CT</p>

III. Fonctionnement

III.3. Heures de délégation

<p>Principe de crédits d'heures en fonction des effectifs pouvant être dépassé en cas de circonstances exceptionnelles:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Deux heures par mois dans les établissements employant jusqu'à 99 salariés ; -Cinq heures par mois dans les établissements employant de 100 à 299 salariés ; -Dix heures par mois dans les établissements employant de 300 à 499 salariés ; -Quinze heures par mois dans les établissements employant de 500 à 1 499 salariés ; -Vingt heures par mois dans les établissements employant 1 500 salariés et plus. 	<p><i>Soumis aux dispositions du code du travail</i></p>	<p>Décharges d'activités de service (décret 82-447)</p>	<p>Décharges d'activités de service (décret 85-397)</p>	<p>Spécificité d'ensemble des régimes applicables pour les instances de dialogue social dans les secteurs privé (enveloppes de crédits d'heures dédiées selon l'objet des missions des représentants du personnel) et public (enveloppes globales de décharges d'activité quelles que soient les instances auxquels ils participent). La question des décharges pour prendre en compte le champ d'intervention des nouveaux CHSCT sera traitée dans le cadre des discussions sur les moyens des organisations syndicales.</p>
<p>Est considéré comme temps de travail non déduit des heures de délégations le temps passé aux réunions, aux enquêtes menées après un accident du travail grave ou des incidents répétés, à la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité</p>	<p><i>Soumis aux dispositions du code du travail</i></p>	<p>Autorisations d'absence pour participer aux réunions des CHS (incluant délais de route, durée de la réunion et temps de préparation et de CR)</p>	<p>Autorisations d'absence pour participer aux réunions des CHS (incluant délais de route, durée de la réunion et temps de préparation et de CR)</p>	<p>Alignement pour la prise en compte dans les ASA (article 15) du temps d'enquête et de recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence</p>

III. Fonctionnement

III.4. Réunions

Réunion tous les trimestres, plus si nécessaire Réuni à la suite de tout accident grave ou à la demande motivée de deux de ses membres OS	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Réunion au moins une fois par semestre, sur convocation du président à l'initiative de celui-ci ou dans le délai de deux mois si la demande provient des OS	Au moins deux séances dans l'année. Le président est tenu de convoquer le comité dans le délai maximum d'un mois, sur demande écrite de la moitié au moins des OS. Réunis à la suite de tout accident mettant en cause l'hygiène ou la sécurité ou ayant pu entraîner des conséquences graves.	Régime en cohérence avec celui des CT. L'objectif est cependant de tendre vers une fréquence accrue des séances, pour tenir compte des nouveaux enjeux des CHSCT et du suivi plus régulier et opérationnel de leurs travaux.
Ordre du jour établi par le président et le secrétaire (membre OS)	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Ordre du jour établi par président, ou sur demande écrite de la moitié des OS sur toute question de sa compétence	Ordre du jour établi par le président. Les questions de sa compétence demandées par la moitié des OS sont obligatoirement inscrites	Régime à fixer en cohérence avec celui des CT.
Reçoit les informations nécessaires pour l'exercice de ses missions Ordre du jour et documents de séance communiqués 15 jours avant la séance	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Reçoit toute pièce et documents utiles pour sa mission, dans les 15 jours précédant la séance.	Communication de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard huit jours avant la date de la séance	Alignement
Membres tenus à une obligation de discrétion à l'égard des infos présentées comme confidentielles par l'employeur	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Obligation de discrétion professionnelle	Obligation de discrétion professionnelle pour tous documents auxquels ils ont eu accès en tant que membre du CHS	Alignement
Obligation de secret professionnel pour les questions de procédés de fabrication	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>			Disposition non pertinente en elle même pour les FP mais une obligation de réserve existe déjà pour les représentants au CHSCT
Inspecteur du travail prévenu des séances et peut y assister	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Les IHS peuvent assister au CHS	Les ACFI peuvent assister au CHS	Sans objet ; disposition déjà existante

III. Fonctionnement

III.5. Recours à l'expert

Possibilité de recours à l'expert agréé lorsqu'un risque grave révélé ou pas par un AT, une MP ou maladie à caractère professionnel est constaté et en cas de projet important impactant les conditions de santé et de sécurité	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Possibilité de recours à l'expertise en cas de risque grave révélé ou non par un AT une MP ou une MCP.	Possibilité de recours à l'expertise en cas de risque grave révélé ou non par un AT une MP ou une MCP.	Alignement des possibilités ouvertes pour le recours à l'expertise
frais d'expertise à la charge de l'employeur	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	frais d'expertise supportés par l'administration	frais d'expertise supportés par la collectivité locale	Sans objet ; disposition déjà existante
possibilité de saisir le juge judiciaire en cas de contestation par l'employeur du coût, étendue ou délai de l'expertise	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	Le CHS peut demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert. Le refus de l'employeur doit être substantiellement motivé. Le refus de l'employeur est communiqué au CHS ministériel	le refus de l'employeur doit être motivé	Spécificité des employeurs publics qui du fait de leurs prérogatives ne peuvent faire l'objet de telles injonctions . Comme pour le délit d'entrave (cf ci-dessous), les possibilités de recours hiérarchique en cas de refus pourraient être réaffirmées sans préjudice du rôle de médiation des IHS, comme du rappel plus général des obligations et risques de mise en cause de leur responsabilité par les chefs de service.
l'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement Il lui fournit les infos nécessaires à sa mission	<i>Soumis aux dispositions du code du travail</i>	L'employeur doit fournir les infos nécessaires à la mission de l'expert	L'employeur doit fournir les infos nécessaires à la mission de l'expert	Alignement

III. Fonctionnement

III.6. Formation

<p>Formation nécessaire à l'accomplissement de leurs missions, renouvelée tous les 4 ans consécutifs ou non (=2 mandats).</p>	<p>Formation renouvelée à chaque mandat</p>	<p>Formation de 5 jours prise en charge par l'administration (assimilée à une formation professionnelle, pouvant être réalisée par différents organismes).</p>	<p>Formation de 5 jours prises en charge par l'administration</p>	<p>Alignement sur le principe du renouvellement à chaque mandat de la formation</p>
<p>Pour les établissements de plus de 300 salariés, comme pour le CE, 5 jours de formation, pris en charge par l'entreprise (congé de formation économique et sociale)</p> <p>Pour les entreprises de moins de 300 salariés, fixé par voie de convention ou accord collectifs de travail (3 jours au moins)</p>	<p>Congé de cinq jours Peut être refusé en fonction des nécessités du service.</p> <p>Il est imputé sur le contingent de jours réservés au congé pour formation syndicale</p> <p>Les dépenses sont prises en charge par l'établissement</p> <p>Liste des organismes agréés (ceux du code du travail pour le congé de formation économique et sociale et organismes habilités à dispenser des formations dans le cadre du congé pour formation syndicale)</p>	<p>Formation dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article L.2325-44 du code du travail, soit par des organismes visés à l'article 1° du décret n°84-874 du 15 juin 1984, soit par des organismes agréés par arrêté ministériel.</p>	<p>Formation dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article R4614-26 et R4614-27 du code du travail, soit par un des organismes visés à l'article 1er du décret n°85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale, soit par des organismes agréés par arrêté ministériel.</p>	<p>Spécificité d'ensemble des règles applicables en matière de formation des représentants du personnel dans les instances de dialogue social entre les secteurs privé (imputation prioritaire de la formation CHSCT sur le congé de formation économique, sociale et syndicale, conditions d' intervention et de financement propre des organismes agréés pour intervenir dans ce cadre) et public hors FPH (formation CHS distincte de celle liée au congé de formation syndicale, financement apporté directement aux organisations syndicales à ce dernier titre). Les règles de la FP renvoient cependant pour une très large part aux organismes de formation prévus par le code du travail. Réflexion complémentaire à approfondir en lien avec les discussions sur les moyens des organisations syndicales et des représentants du personnel.</p>

Delit d'entrave

<p>Le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, notamment par la méconnaissance des dispositions du livre IV de la deuxième partie relatives à la protection des représentants du personnel à ce comité, est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 3 750 euros.</p>	<p>Pas de disposition équivalente</p> <p>Capacité des organisations syndicales d'ester en justice : Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Le défaut de consultation des organismes consultatifs peut entacher l'acte d'illégalité.</p>	<p>Pas de disposition équivalente</p> <p>Capacité des organisations syndicales d'ester en justice : Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Le défaut de consultation des organismes consultatifs peut entacher l'acte d'illégalité.</p>	<p>Pas de disposition équivalente</p> <p>Capacité des organisations syndicales d'ester en justice : Elles peuvent se pourvoir devant les juridictions compétentes contre les actes réglementaires concernant le statut du personnel et contre les décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Le défaut de consultation des organismes consultatifs peut entacher l'acte d'illégalité.</p>	<p>La transposition en l' état à la FP s'avèrant peu compatible avec les spécificités des administrations, d'autres modalités de recours sont envisageables pour conforter les garanties attendues des représentants du personnel : possibilité d'alerter le supérieur hiérarchique ou le ministre d'éventuels dysfonctionnements et des suites à y donner / capacité de porter des contestations devant le juge, notamment en cas de défaut de consultation des instances, mais aussi de recours contre les décisions de l'administration.</p>
---	---	---	---	---