

# LE CHSCT POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 300 SALARIES

Réf. Défis CE – C7

## DUREE DE LA FORMATION : 3 JOURS

## CONTEXTE REGLEMENTAIRE DE LA FORMATION C.H.S.C.T. :

L'article L. 4611-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi du 17 août 2015, prévoit qu'un C.H.S.C.T. doit être mis en place dans chaque établissement d'au moins 50 salariés. Les représentants du personnel bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant quatre ans.

## OBJECTIFS DE LA FORMATION C.H.S.C.T. :

Etre capable de :

- participer activement et efficacement au C.H.S.C.T.
- maîtriser les missions et le fonctionnement du C.H.S.C.T. agir au quotidien et collaborer avec différents interlocuteurs
- contribuer à l'amélioration de l'Hygiène, de la Sécurité et des Conditions de Travail dans son périmètre d'action et à la prévention des risques psycho sociaux

## PERSONNES CONCERNEES :

Représentants du personnel désignés pour siéger en C.H.S.C.T.

## METHODE PEDAGOGIQUE :

- retours d'expérience sur les bonnes pratiques dans l'exercice du mandat C.H.S.C.T.
- travaux sur les documents amenés par les participants (P.V., règlement intérieur, etc.)
- exposés - discussions - exercices pratiques, étude de cas et jeux de rôle, visite de site

## DOCUMENTS REMIS AUX STAGIAIRES EN FIN DE SESSION :

- un document cours sur le programme de la formation et un document exercices
- des annexes remises sous informatique pour une pratique facilitée des missions C.H.S.C.T.

## PROGRAMME DE LA FORMATION C.H.S.C.T. :

---

### 1. CONTEXTE ET CHAMP D'APPLICATION

- Réglementation concernant le C.H.S.C.T. : contexte et évolution. Point sur les Lois dites Macron du 6 août 2015 et Rebsamen du 17 Août 2015
- Champ d'application des C.H.S.C.T. Engagements des membres du C.H.S.C.T.

---

### 2. ACTEURS EN SANTE SECURITE AU TRAVAIL (A COMPLETER AVEC LE CLIENT)

---

### 3. COMPOSITION – ATTRIBUTIONS – MOYENS – FONCTIONNEMENT DU C.H.S.C.T.

- Composition des C.H.S.C.T. : président – représentants des personnels salariés / maîtrise-cadre – secrétaire du C.H.S.C.T. Durée de mandat redéfinie
- Attributions : missions et activités des C.H.S.C.T. :
  - *promotion de la prévention : informer les agents ; communiquer sur les actions du C.H.S.C.T. etc.*
  - *veille : veiller à l'observation des prescriptions, mettre en œuvre la procédure du droit d'alerte et de retrait d'une situation de danger grave et imminent, etc.*
  - *droit à consultation (décision de modification importante des conditions de santé et sécurité ou des conditions de travail rapides, etc.) et information (DUERP, etc.)*
  - *démarche globale de prévention des risques : inspection et analyse a priori des risques ; enquêtes et analyse a posteriori ; proposition des mesures de prévention*
- Attention particulière portée sur une certaine catégorie de salariés (femmes enceintes ou de retour maternité, travailleurs handicapés ou en situation de handicap, etc.) et dans le cadre de situations de risques particuliers (cas des ICPE et travaux effectués dans l'établissement par une entreprise extérieure)
- Moyens mis à disposition par l'Employeur : crédit d'heures ; recours à l'expert agréé ; l'instance de coordination pour l'expertise (Loi dite Rebsamen du 17 Août 2015), etc.
- Fonctionnement des C.H.S.C.T. : règlement intérieur C.H.S.C.T. réunions ordinaires ; réunions extraordinaires ; réunions de préparation ; visio-conférence, convocation, ordre du jour, déroulement des réunions, PV et compte rendus, etc.
- Exercices ou évaluation des acquis (selon souhait du Client)

---

### 4. L'ANALYSE DES RISQUES PROFESSIONNELS A PRIORI : MISSION D'INSPECTION

- Contexte de la prévention des risques
- Evaluation et analyse des risques professionnels par le C.H.S.C.T.
- Focus sur l'inspection du C.H.S.C.T. : objectif, programmation, déroulement, compte-rendu
- Analyse des risques : étapes, identification des risques, mesures de prévention
- Mise en situation : vidéos, activités stagiaires, visite d'un service de l'Etablissement en intra) et compte-rendu de visite – restitution en plénière

---

### 4 BIS. LES RISQUES SPECIFIQUES

- Les risques psychosociaux (cadrage au préalable avec le Client) : réglementation et contexte, caractérisation, conséquences, rôle des C.H.S.C.T.
- Les facteurs de pénibilité : réglementation et contexte, évaluation, rôle des C.H.S.C.T.

---

### 5. ANALYSE A POSTERIORI DES RISQUES

- Rappel des définitions accident de travail - accident de trajet - maladie professionnelle - maladie à caractère professionnelle - accident de droit commun
- Conséquences d'un AT ou d'une MP
- Focus sur l'enquête des C.H.S.C.T. : objectif, programmation, déroulement compte-rendu

---

## 6. METHODOLOGIES D'ANALYSE DES ACCIDENTS

- Recueil de faits : méthodologie - définitions faits - non faits - interprétations – jugements
- Travail en sous-groupes sur la rédaction d'un recueil de faits
- Méthode de l'arbre des causes (INRS) : méthode Fait ultime / Qu'a t-il fallu pour / Est-ce nécessaire / Est-ce suffisant et repérage des causes cibles
- Travail en sous-groupes sur des cas d'accidents et détermination des causes et mesures de prévention (accidents Etablissement et/ou vidéos) - restitution en plénière

---

## 7. PLAN D'ACTION

- Choix de mesures de prévention et plan d'action
- Accompagnement à la programmation d'actions à mener suite à la formation.