



# Guide du CHSCT

*Comité d'Hygiène,  
de Sécurité et  
des Conditions de Travail*



# SOMMAIRE

CHAPITRE 1 - RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE .....	3
ORIGINE .....	3
MISSIONS .....	3
Mission de prévention liée aux domaines de compétence de l'hôpital .....	3
Droit de regard .....	4
Droit d'alerte .....	4
Procédure d'alerte en milieu hospitalier.....	4
Mise en place .....	5
Composition .....	5
FONCTIONNEMENT.....	6
Durée des mandats .....	6
Réunions.....	6
Décisions .....	7
Expertise .....	7
MOYENS MIS A LA DISPOSITION DU CHSCT .....	7
Crédits d'heures .....	7
Formation.....	8
CHAPITRE 2 - LE CHSCT ET SON ENVIRONNEMENT.....	9
RELATIONS AVEC LES INSTANCES HOSPITALIERES.....	9
CTE (Comité technique d'établissement) .....	9
Médecin du travail.....	9
CLIN (Comité de lutte contre les infections nosocomiales) .....	10
CME (Commission médicale d'établissement) .....	11
CAP (Commission Administrative Paritaire) .....	11
RELATIONS AVEC LES INSTANCES EXTRA-HOSPITALIERES.....	11
Inspection du travail .....	11
Service de prévention (CRAM).....	12
Expert.....	12
Organisme de contrôle.....	12
Organismes de formation.....	12
CHAPITRE 3 - LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL HOSPITALIER AU CHSCT .....	13
DEFINITION .....	13
OBJET ET CONTENU.....	13
MODALITES.....	14
Demande .....	14
Financement .....	14
Frais pris en charge par l'établissement.....	14
Droits et obligations de l'agent .....	15
Les organismes de formation.....	15

## CHAPITRE 4 - AUTRES FORMATIONS A L'HYGIENE, A LA SECURITE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.....17

FORMATIONS A LA SECURITE A CARACTERE OBLIGATOIRE.....	17
Formations destinées à tout le personnel .....	177
Formations destinées à certains personnels spécialisés.....	178



# CHAPITRE 1

## RAPPEL DU CADRE REGLEMENTAIRE

### ORIGINE

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) a été créé par la loi du 23 décembre 1982. Son application dans les établissements hospitaliers est définie par le décret du 16 août 1985. Les dispositions de ces textes sont reprises dans le Code du travail.

- *Code du travail art.L236-2*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

### MISSIONS

Les missions du CHSCT, fixées par le Code du travail, s'appliquent aux établissements hospitaliers. Des précisions sur les missions liées aux domaines de compétences spécifiques à l'hôpital ont été apportées par voie de circulaire.

- *Code du travail art.L236-2*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés de l'établissement. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

#### **Mission de prévention liée aux domaines de compétence de l'hôpital**

Dans le domaine de la protection des agents contre les dangers des rayonnements ionisants, le CHSCT donne son avis dans le cas où une exposition exceptionnelle se révélerait nécessaire ; il donne également son avis sur la définition de la zone contrôlée ; il participe à la formation à la radioprotection des personnels intéressés et veille à l'exécution des missions de la personne compétente.

- *Code du travail art.L236-2*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*
- *Décret n°2003-296 du 31.03.2003 (JO 02.04.03)*

Le document actualisé concernant les sources de rayonnements ionisants, leurs caractéristiques, l'appareillage, les dispositifs de protection, la maintenance, est tenu à la disposition du CHSCT.

En matière de nouvelles technologies, le CHSCT étudie leurs incidences sur les conditions de travail des agents de l'établissement.

## Droit de regard

Le CHSCT dispose d'un droit de regard et émet son avis sur :

- Tout document se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur.
- Tout projet d'aménagement des postes de travail et de réinsertion des accidentés du travail, invalides ou travailleurs handicapés.
- Toute question de sa compétence dont il est saisi par le chef d'établissement.
- Toute question concernant un établissement voisin dont l'activité expose les salariés de son ressort à des nuisances particulières.
- Le document unique relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs que doit mettre en place tout employeur. Ce document doit être tenu à la disposition des membres du CHSCT et constitue une des sources d'information permettant à cette instance d'exercer ses prérogatives.

- *Code du travail*  
art. L236-2

- *Code du travail*  
art. R230-1
- *Circulaire n°6 DRT du*  
18.04.2002  
(BOTR 02-10 du  
05.06.03)

## Droit d'alerte

En cas de constat d'un danger grave et imminent par l'un de ses membres, le CHSCT en avise immédiatement l'employeur qui fait procéder sur le champ à une enquête et prend toute dispositions nécessaires pour y remédier.

Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires et donne les instructions pour permettre aux travailleurs d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Le Code de la sécurité sociale définit la notion de faute inexcusable de l'employeur au bénéfice du salarié, pour le cas où il n'aurait pas été remédié à une situation de danger grave et imminent signalée par un membre du CHSCT et qui aurait entraînée un accident du travail ou une maladie professionnelle.

- *Code du travail :*  
art. L231-9  
art. L231-10
- *Code du travail :*  
art. L231-8  
art. L231-8-1
- *Code de la Sécurité*  
*Sociale*  
art. L452-1

## Procédure d'alerte en milieu hospitalier

En cas de constat d'un danger grave et imminent par un de ses membres, le CHSCT avise immédiatement le chef d'établissement. Cet avis est consigné par écrit dans un registre spécial avec précisions des mentions suivantes :

- indication du ou des postes de travail concernés
- nom du ou des agents concernés
- nature et cause du danger

Cet avis est daté et signé.

- *Circulaire DH/8D n°311*  
du 8.12.89

Dès qu'il a été avisé de l'existence d'une cause de danger grave et imminent, le chef d'établissement ou son représentant a l'obligation de procéder à une enquête avec le membre du comité qui l'a ainsi avisé. Il doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de le faire

cesser, le chef d'établissement a deux obligations. Il doit réunir le comité d'urgence, au plus tard dans les vingt-quatre heures. Il doit aussi saisir l'inspecteur du travail et l'agent de service de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie. Ces derniers peuvent assister à la réunion du comité.

## Mise en place

La constitution d'un CHSCT est obligatoire dans tout établissement hospitalier et syndicat interhospitalier occupant au moins 50 agents.

Dans les établissements dont l'effectif est inférieur à 50 agents, les missions des membres des CHSCT sont dévolues aux membres représentant le personnel dans les Comités techniques d'établissements.

Dans les établissements de 50 à 499 agents, compte tenu de la notion d'établissement entendu au sens d'entité juridique, les directeurs sont tenus à la seule obligation de création d'un CHSCT unique, même si l'établissement comporte un ou plusieurs établissements annexes de plus de 50 agents.

Dans les établissements de 500 agents et plus, plusieurs CHSCT peuvent être créés : leur nombre est décidé par le directeur après avis du Comité technique de l'établissement.

En cas de désaccord, la décision de création de CHSCT distincts est prise par l'inspecteur du travail. Le chef d'établissement peut faire appel de cette décision.

- *Code du travail Livre 2 - titre 3 Chap.6 - section 3 art.R236-23*
- *Code du travail art.L236-6 art.R236-28 art.R236-30*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

## Composition

Le CHSCT comprend :

- Le chef d'établissement ou son représentant qui en assure la présidence.
- Une délégation du personnel composée de :
  - représentants de personnels non médecins, non pharmaciens, non odontologistes :
    - 3 pour les établissements occupant au plus 199 agents
    - 4 pour les établissements occupant de 200 à 499 agents
    - 6 pour les établissements occupant de 500 à 1499 agents
    - 9 pour les établissements occupant au moins 1500 agents
  - représentants de personnels médecins, pharmaciens, odontologistes :
    - 1 pour les établissements occupant jusqu'à 2500 agents
    - 2 pour les établissements occupant plus de 2500 agents

- *Code du travail art.R236-24*

La désignation des représentants des personnels non médicaux se fait par les organisations syndicales au prorata des résultats obtenus lors des dernières élections aux Commissions administratives paritaires départementales, avec répartition des

restes à la plus forte moyenne. S'il n'y a pas d'organisation syndicale dans l'établissement, les représentants sont élus par l'ensemble du personnel au scrutin uninominal à un tour.

La désignation des représentants des personnels médicaux se fait au sein de la Commission médicale d'établissement.

Le secrétaire du CHSCT est choisi parmi les représentants du personnel et désigné par voie d'élection.

- des membres participant à titre consultatif :
  - le médecin du travail
  - le responsable des services économiques
  - l'ingénieur ou le technicien chargé de l'entretien des installations
  - le directeur des soins (ex infirmier général)
  - un professeur des universités praticien hospitalier chargé de l'enseignement de l'hygiène
  - l'inspecteur du travail et les agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale qui doivent, en outre, être informés des réunions du CHSCT peuvent éventuellement y assister.

## FONCTIONNEMENT

### Durée des mandats

La durée du mandat est liée à celle des membres des Commissions paritaires administratives départementales. Le renouvellement des représentants du personnel intervient dans un délai de trois mois à compter du renouvellement des Commissions paritaires administratives départementales. Les mandats sont renouvelables.

La durée de mandat de secrétaire n'est pas fixée par voie législative ou réglementaire. Le CHSCT peut décider de la durée de ce mandat et de la possibilité de son renouvellement.

- *Code du travail art.R236-26*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

### Réunions

Les réunions du CHSCT ont lieu au moins une fois par trimestre à l'initiative du chef d'établissement.

Des réunions extraordinaires peuvent avoir lieu en cas d'accident ou à la demande motivée d'au moins 2 membres représentants du personnel.

Le secrétaire établit, conjointement avec le président, l'ordre du jour de chaque réunion du comité. Il est également chargé de la rédaction des procès-verbaux des réunions, tâche pour laquelle il peut se faire assister.

Les procès-verbaux doivent être approuvés par le Comité avant diffusion ou affichage.

- *Code du travail art.L236-2-1*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme, établi à partir des analyses effectuées par le CHSCT, fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir et les conditions de leur exécution. Une réunion du CHSCT est consacrée à l'examen du rapport et du programme annuel.

## Décisions

Les résolutions concernant les modalités de fonctionnement du CHSCT ou émises dans le cadre de ses missions sont prises à la majorité des membres présents.

- *Code du travail*  
art. L236-8  
art. L434-3  
3<sup>ème</sup> alinéa

## Expertise

Le CHSCT peut faire appel à un expert extérieur :

- en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail
- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident ou une maladie à caractère professionnel, constaté dans l'établissement.

- *Code du travail*  
art. L236-9
- *Arrêté du 26.12.2002*

# MOYENS MIS A LA DISPOSITION DU CHSCT

## Crédits d'heures

Un crédit d'heures mensuel sur le temps de travail est attribué aux membres du CHSCT pour l'exercice de leur mandat.

- *Code du travail*  
art.L236-7

Ce crédit d'heures est en fonction du nombre d'agents pour lequel le CHSCT est compétent :

- 2h/mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 agents
- 5h/mois dans les établissements occupant de 100 à 299 agents
- 10h/mois dans les établissements occupant de 300 à 499 agents
- 15h/mois dans les établissements occupant de 500 à 1499 agents
- 20h/mois dans les établissements occupant 1500 agents et plus.

Ne sont pas comptés dans ces crédits d'heures et donne lieu à autorisation d'absence sur le temps de travail :

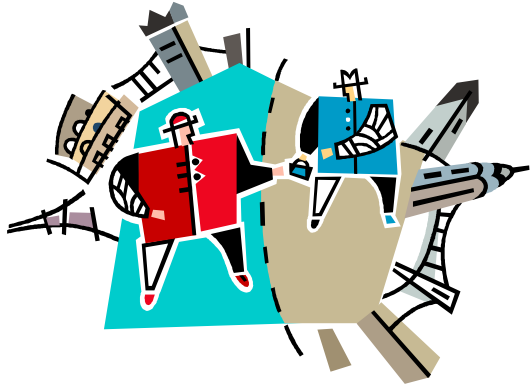
- le temps des réunions
- le temps consacré aux enquêtes menées en cas d'accident ou consacré à la recherche de mesures
- préventives dans toute situation d'urgence.



## Formation

Une formation spécifique est prévue pour les membres du CHSCT. Les dispositions concernant cette formation font l'objet du chapitre 3.

- *Code du travail  
art.L236-10*



## CHAPITRE 2

# LE CHSCT et SON ENVIRONNEMENT

## RELATIONS AVEC LES INSTANCES HOSPITALIERES

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est une instance spécialisée. Son intervention doit s'articuler de façon cohérente avec les autres instances présentes dans l'établissement.

- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

### CTE (Comité technique d'établissement)

Le CTE est obligatoirement consulté sur les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel. Il peut confier au CHSCT le soin de procéder à des études sur des matières de sa compétence.

- *Code de la santé publique art.L6144-3*

Il est destinataire du rapport et du programme annuels établis par le chef d'établissement, accompagnés de l'avis du CHSCT.

- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

Le CTE assure les missions des membres du CHSCT dans les établissements de moins de 50 agents. Il donne son avis sur la création éventuelle de plusieurs CHSCT dans le cas d'établissements de plus de 500 agents et sur les mesures de coordination de ces différents comités.

### Médecin du travail

Le médecin du travail est membre consultatif du CHSCT ; il assiste aux réunions.

- *Code du travail art.R236-25*

Il est dans le cadre de ses attributions, le conseiller du chef d'établissement, des personnels et de leurs représentants pour :

- l'amélioration des conditions de vie et de travail dans l'établissement
- l'hygiène générale de l'établissement
- la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et des risques professionnels.

- *Code du travail art.R242-11*

- les aménagements relatifs aux postes de travail
- l'éducation sanitaire du personnel en rapport avec l'activité professionnelle

Le médecin du travail a accès à tous les locaux et services afin de signaler éventuellement les aménagements et mesures propres à faciliter de meilleures conditions de travail.

- *Code du travail  
art.R242-12*

Le CHSCT doit être informé par le chef d'établissement des risques éventuels et des moyens de protection qui lui ont été signalés par le médecin du travail.

Le CHSCT doit être informé par le chef d'établissement des risques éventuels et des moyens de protection qui lui ont été signalés par le médecin du travail.

Le médecin du travail établit un rapport d'activité annuel. Ce rapport, assorti de l'avis du CTE, est transmis au chef d'établissement qui en adresse copie notamment au CHSCT.

*art.R242-14*

Il établit également, si nécessaire, un rapport sur les mesures de prévention à prendre en cas de maladies professionnelles et d'accidents du travail. Le CHSCT est destinataire de ce rapport.

*art.R242-13*

Le service de médecine du travail fait l'objet d'un rapport annuel établi par le chef d'établissement. Ce rapport est présenté pour avis au CTE et au CHSCT puis transmis à l'assemblée gestionnaire, à l'autorité de tutelle, au médecin inspecteur régionale du travail et à l'inspecteur du travail.

*art.R242-3*

## **CLIN (Comité de lutte contre les infections nosocomiales)**

Le CLIN a pour mission d'organiser et coordonner la prévention et la surveillance des infections nosocomiales dans l'établissement.

Il définit les actions d'information et de formation des personnels en matière d'hygiène hospitalière.

Il évalue les actions de lutte contre les infections nosocomiales.

- *Code de la santé  
publique  
art.R711-1-1  
art.R711-1-2*

Il transmet au chef d'établissement un rapport annuel assorti de propositions d'actions de prévention. Ce rapport est soumis à l'action de la CME.

- *Circulaire n°2000-645  
du 29.12.2000  
BO MES 01-03 du  
03.02.2001*

Il fournit les données de la surveillance à transmettre à la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales et au Centre de coordination de la lutte contre les infections nosocomiales.

Le CLIN peut être consulté sur les aménagements de locaux et les acquisitions d'équipements ou de matériels susceptibles d'avoir une répercussion sur la prévention et la transmission des infections.

Le CLIN doit faire bénéficier les professionnels de l'établissement, et notamment le CHSCT d'une information régulière concernant les actions menées et leurs résultats. Il peut associer à ses travaux, chaque fois que nécessaire, entre autres professionnels compétents, un membre du CHSCT.

## CME (Commission médicale d'établissement)

Les représentants des personnels médicaux au CHSCT sont désignés par la CME en son sein.

- *Code du travail*  
*art.R236-24*

## CAP (Commission administrative paritaire)

Les représentants des personnels non médicaux au CHSCT sont désignés par les organisations syndicales proportionnellement au nombre de voix moyen recueilli par ces organisations à l'occasion du renouvellement des Commissions administratives paritaires départementales. Leur renouvellement intervient dans un délai de 3 mois à compter de celui des Commissions administratives paritaires départementales.

- art.R236-24*  
*art.R236-26*

# RELATIONS AVEC LES INSTANCES EXTRA-HOSPITALIERES

## Inspection du travail

L'inspecteur du travail est destinataire des ordres du jour et peut assister aux réunions du CHSCT.

Les représentants du personnel au CHSCT doivent être tenus informés par le chef d'établissement des visites effectuées par l'inspecteur ou le contrôleur du travail.

Les procès-verbaux des réunions ainsi que le rapport et le programme annuels établis par le chef d'établissement sont tenus à sa disposition. Il en est de même des documents produits par les organismes de contrôle et du document actualisé portant sur la maintenance des sources de rayonnement ionisants.

- *Code du travail*  
*art.L236-7*
- *Code du travail*  
*art.R236-8*
- *Circulaire DH/8D n°311*  
*du 8.12.89*  
*art.R236-11*  
*art.L620-6*  
*art.L231-9*

L'inspecteur du travail est saisi par le chef d'établissement en cas de divergence entre ce dernier et le CHSCT sur la réalité d'un danger grave et imminent. Il peut assister à la réunion d'urgence du CHSCT prévue dans ce cas.

- *Circulaire DH/8D n°311*  
*du 8.12.89*

L'inspecteur du travail peut imposer la création d'un CHSCT dans un établissement de moins de 50 agents. Cette décision doit être motivée et doit s'appuyer sur des considérations objectives résultant d'un examen approfondi de la situation de l'établissement.

- *Code du travail*  
*art.L236-1*
- *Circulaire DH/8D n°311*  
*du 8.12.89*

Il peut également fixer le nombre de CHSCT distincts, dans le cas des établissements de plus de 500 agents, et s'il y a désaccord sur ce point entre le chef d'établissement et le CTE.

## Service de prévention des organismes de sécurité sociale (CRAM)

Les agents de ces services sont destinataires des ordres du jour et peuvent assister aux réunions du CHSCT. Les procès-verbaux des réunions ainsi que le rapport et le programme annuels établis par le chef d'établissement sont tenus à leur disposition.

- *Code du travail art.R236-11*

Il en est de même des documents produits par les organismes de contrôle.

- *Code du travail art.L620-6*

L'agent du service de prévention de la Caisse régionale d'assurance maladie est saisi par le chef d'établissement en cas de divergence entre ce dernier et le CHSCT sur la réalité d'un danger grave et imminent. Il peut assister à la réunion d'urgence du CHSCT prévue dans ce cas.

*art.L231-9*

## Expert

Un expert agréé peut être consulté par le CHSCT lorsqu'un risque grave ou une maladie à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Cette procédure ne doit être mise en œuvre que si, en présence d'un risque grave, le Comité n'a pu trouver, dans l'établissement auprès des services spécialisés, de solution au problème considéré. Il doit donc s'agir de situations exceptionnelles caractérisées tant par leur gravité que par la nature du risque constaté.

- *Code du travail art.L236-9*
- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

Le recours à un expert est possible, en outre, en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou introduisant de nouvelles technologies.

- *Code du travail art.L236-9*

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur.

## Organisme de contrôle

Les attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge des employeurs au titre de l'hygiène et de la sécurité du travail, sont communiqués au CHSCT.

- *Code du travail art.L620-6*

## Organismes de formation

Les organismes de formation des représentants du personnel au CHSCT doivent être agréés soit au niveau national, soit au niveau régional. Cet agrément est soumis à la justification des capacités et de l'expérience de leurs formateurs en matière de prévention des risques et en matière de conditions de travail.

- *Code du travail art.R236-35 art.R236-18*
- *Arrêté du 13.12.2001 (JO 21.12.2001)*



## CHAPITRE 3

# LA FORMATION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL HOSPITALIER AU CHSCT

### DEFINITION

Les représentants du personnel du CHSCT bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

- *Circulaire DH/8D n°311 du 8.12.89*

Ce droit consiste en un congé de formation avec traitement d'une durée maximale de 5 jours.

- *Code du travail art.R236-33*

Il concerne les représentants du personnel désignés au CHSCT, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels des établissements comptant plus de 50 agents.

- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

### OBJET ET CONTENU

Ce droit consiste en un congé de formation avec traitement d'une durée maximale de 5 jours.

- *Code du travail art.R236-33*

Cette formation a pour objectif d'initier les membres des CHSCT aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle revêt un caractère théorique et pratique.

*art.R236-15*

Elle est dispensée selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques propres aux établissements hospitaliers.

*art.236-32*

Ces actions de formation peuvent, par exemple, permettre aux membres des CHSCT d'acquérir des connaissances sur :

- le cadre réglementaire
- le champ des conditions de travail
- leurs missions exactes
- les moyens et outils à leur disposition
- les instances hospitalières et extra-hospitalières avec lesquelles ils devront travailler, et le rôle de chaque partenaire.

Elles doivent aussi développer des compétences et des savoir-faire :

- déceler et mesurer les risques professionnels
- analyser les situations de travail, les dysfonctionnements ou les accidents
- repérer les facteurs qui favorisent l'amélioration des conditions de travail
- évaluer les implications possibles de projets de changement
- détecter les risques pour la santé
- utiliser les techniques d'information et de communication utiles au fonctionnement du CHSCT.

## MODALITES

### Demande

Le congé est de 5 jours ouvrables à temps plein. Il est pris en une ou deux fois. Tout nouveau mandat ouvre droit au renouvellement de ce congé à la demande du bénéficiaire.

- *Code du travail art.R236-33*

La formulation de la demande de congé est faite par l'intéressé auprès du chef d'établissement 30 jours au moins avant le début du stage.

*art.R236-34*

Elle précise la date du congé, le prix du stage, le nom de l'organisme formateur.

La demande peut être refusée pour nécessité de service après avis de la Commission administrative paritaire compétente siégeant en formation plénière. Le refus doit être motivé.

- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

La durée de ce congé est imputée le cas échéant sur le contingent fixé dans le cadre de l'attribution du congé pour formation syndicale (pour une année, le nombre des bénéficiaires ne peut excéder 5% de l'effectif réel de l'établissement).

- *Décret n°88-676 du 06.05.88 (JO du 08.05.88)*

### Financement

Les dépenses correspondant à ce congé sont prises en charge par l'établissement mais ne doivent pas être imputées sur le financement des actions de formation prévues par le décret n°90-319 du 5 avril 1990).

- *Code du travail art.R236-37*
- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

### Frais pris en charge par l'établissement

Outre le maintien de la rémunération de l'agent, l'établissement assure :

- La rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire 1,5 fois la subvention accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes fixée chaque année par arrêté.

- *Code du travail art.R236-22*
- *Arrêté du 25.01.2002 (JO 29.01.02)*

- Les frais de déplacement, et de séjour du stagiaire dans les conditions applicables aux agents de la fonction publique hospitalière.

- *Code du travail art.R236-38*
- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

## Droits et obligations de l'agent

L'agent en congé de formation est maintenu en position d'activité pendant la durée du congé ; il en résulte que le temps passé en congé de formation équivaut au temps de travail.

- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

Il conserve son traitement, ses primes et indemnités.

L'agent à temps partiel poursuivant une formation à temps plein a sa rémunération maintenue sur la base du temps partiel. Il bénéficie en outre de l'octroi de repos compensateurs correspondant à la différence entre le temps habituel et le temps plein.

L'agent suivant cette formation en dehors de ses heures habituelles de travail a droit à un repos compensateur équivalent à la durée légale du travail à laquelle ils sont astreints.

L'agent conserve pendant sa formation, même si elle a lieu en dehors des heures de service, ses droits en matière de retraite et de sécurité sociale.

Il doit indiquer dans sa demande le nom de l'organisme de son choix, de préférence le plus proche de l'établissement, sous réserve que cela n'ait pas d'incidence sur le contenu et l'orientation de la formation.

- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

L'agent est tenu de suivre l'ensemble de la formation. Il doit remettre au directeur de l'établissement l'attestation d'assiduité délivrée par l'organisme de formation. Une absence non justifiée peut entraîner une retenue de traitement.

- *Code du travail art.R236-36*
- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*

## Les organismes de formation

La formation des représentants du personnel au CHSCT est dispensée par des organismes agréés.

Au niveau national, la liste est fixée chaque année par arrêté. Il s'agit des centres et instituts dont les stages ouvrent droit au congé pour formation syndicale.

Les formations organisées par certains organismes agréés au niveau national peuvent être réalisées de façon décentralisée en région.

- *Code du travail art. R 236-35*
- *Arrêté du 12.12.2003 (JO 24.12.2003)*

Au niveau régional, la liste des organismes est arrêtée par le Préfet de région, après avis du Comité régional de la formation professionnelle.

Cette liste peut être fournie par la DRASS aux établissements qui en font la demande. L'agrément régional vaut habilitation pour tout le territoire.

Pour toute demande d'agrément, l'organisme doit justifier des capacités de ses formateurs et de leur expérience dans les domaines de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail.

- *Code du travail art. R236-18*
- *Circulaire n°2001-483 du 09.10.2001*



Ces organismes doivent remettre chaque année au Ministre du travail ou au Préfet de région un compte rendu de leurs activités au cours de l'année écoulée, dans lequel doivent figurer le nombre de stages organisés ainsi que le programme de ces stages.

Ils doivent aussi délivrer à chaque stagiaire, en fin de stage, une attestation d'assiduité que l'intéressé remet à son employeur.

- *Code du travail  
art. R236-19*



## CHAPITRE 4

# AUTRES FORMATIONS A L'HYGIENE, A LA SECURITE ET AUX CONDITIONS DE TRAVAIL

## FORMATIONS A LA SECURITE A CARACTERE OBLIGATOIRE

### Formations destinées à tout le personnel

Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs temporaires. Elle doit être répétée périodiquement.

- *Code du travail  
art. L231-3-1*

Cette formation concourt à la prévention des risques professionnels.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail coopère à la préparation des actions de formation menées à ce titre et veille à leur mise en oeuvre effective.

- *Code du travail  
art. R231-32*

**Le financement de cette formation est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur les crédits de formation professionnelle continue.**

### Ce principe de non imputabilité s'applique :

- A la simple adaptation au poste de travail ou à un matériel, au simple mode d'emploi d'un équipement ou d'un matériel, à l'assistance technique, à la mise en route et à l'utilisation d'une installation, d'une machine.
- A toute intervention qui ne fait pas l'objet d'un encadrement pédagogique approprié et ne correspond pas à la notion réglementaire d'action de formation (typologie définie par l'article L 900-2 du code du travail).
- Aux actions de simple information et de sensibilisation des travailleurs de l'entreprise relativement aux risques encourus par eux au sein de l'établissement, aux dispositifs de sécurité et aux règles à respecter en ce domaine.

- *Code du travail  
art. L231.3.1  
art R231.32 à R231.45*

- **A la sécurité incendie** pour les actions concernant l'exposé des consignes et les exercices destinés à mettre en garde et informer tout le personnel sur les risques du feu.

- *Arrêté du 23.05.89 art.U47-U49*
- *Circulaire DH/SI2 n°4 du 27.01.94*

Dans le cas de l'hôpital, " tout le personnel de l'établissement doit être mis en garde contre les dangers que présente un incendie et être informé des consignes très précises en vue de limiter l'action du feu et d'assurer l'évacuation des malades.

Certains employés, spécialement désignés à l'avance, doivent être entraînés à la manœuvre des moyens de secours.

Des exercices pratiques, ayant pour objet d'instruire le personnel sur la conduite à tenir en cas d'incendie, doivent avoir lieu au moins une fois par trimestre".

Ces exercices portent notamment sur :

- les aspects théoriques du feu,
- l'utilisation et la manipulation des extincteurs,
- le rappel des consignes de sécurité,
- l'organisation des secours,
- la reconnaissance des circuits à emprunter et le comportement à tenir en cas de sinistre.

Lorsque l'établissement confie ces formations à un organisme extérieur, il convient au chef d'établissement d'être attentif aux compétences des intervenants dans le domaine de la sécurité incendie pour les établissements recevant du public.

Il appartient à la direction des ressources humaines de l'établissement de veiller à ce que tout le personnel bénéficie, par roulement, de cette formation".

## Formations destinées à certains personnels spécialisés

Pour ces formations, la réglementation a fixé le principe de non-imputabilité sur les crédits de formation professionnelle continue des dépenses correspondant aux formations pratiques à la sécurité ayant un caractère obligatoire et relevant de la simple information.

Toutefois, certaines formations échappent à cette règle de principe et sont admises au titre de l'imputabilité, sous réserve de correspondre à la notion réglementaire d'action de formation (typologie définie par l'article L 900-2 du code du travail). Il s'agit :

- Des actions ayant pour objectif la connaissance, les méthodes d'analyse et de prévention des risques professionnels
- Des formations spécifiques aux agents chargés de la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires d'hygiène et de sécurité
- Des formations à la sécurité propres à certains emplois.

## ▪ Habilitation électrique

### Non imputables :

Les actions de préparation à l'habilitation électrique s'adressant au personnel électricien ou non électricien et ayant pour objet la simple information de ces personnels sur les dangers de l'électricité.

- *Décret n°88-1056 du 14.11.88 art.46*

### Imputable :

La préparation à l'habilitation électrique quand elle constitue un module d'une action de formation ayant pour objectif une formation professionnelle à un métier ou à une technique.

- *Circulaire n°283 du 23.04.81*

## ▪ Radioprotection

### Non imputables :

Les actions de radioprotection qui constituent une préparation au travail sous rayonnements ionisants des personnels exposés

- *Code du travail art. R231-89*

La formation dite de la « personne compétente » à la radioprotection, obligatoire dans tout établissement utilisant des sources radioactives ou des appareils générateurs de rayonnement ionisants.

- *Code du travail art. R213-106*

Cette formation est dispensée par des personnes certifiées et par des organismes accrédités. Les modalités de certification et de formation sont fixées par arrêté.

- *(décret n°2003-296 du 31.03.03)*

### Imputables :

Les actions relatives à la radioprotection des personnels exposés dans un cadre médical, destinées aux professionnels pratiquant des actes de radiodiagnostic, de radiothérapie ou de médecine nucléaire, ou participant à la réalisation de ces actes ou à la maintenance des dispositifs médicaux.

- *Code de la santé art. L1333-11*
- *Code du travail Art. L900-2 7°*

## ▪ Hyperbarie

### Non imputable :

La formation définie pour les travailleurs intervenant en milieu hyperbare. Elle concerne la préparation du certificat d'aptitude à l'hyperbarie, organisé en 4 sections selon l'activité pratiquée en hyperbarie. Afin de permettre aux personnes intervenant en milieu hyperbare de travailler dans le respect des règles de sécurité individuelle et collective, cette formation comporte un enseignement théorique et pratique.

- *Décret n°90-227 du 28.03.90*
- *Arrêté du 28.01.91 modifié*

Cette formation est dispensée par un organisme agréé ou par l'employeur lui-même, s'il bénéficie d'une autorisation.

## ▪ ERP/IGH : personnels des services de sécurité

### Imputable :

La qualification spécifique prévue pour les personnels permanents des services de sécurité incendie des établissements recevant du public (ERP) et des établissements classés immeuble de grande hauteur (IGH).

Dans ce cas, les personnels permanents du service de sécurité incendie doivent justifier d'une des 3 qualifications suivantes :

- agent de sécurité incendie (options ERP ou IGH) - 1er degré
- chef d'équipe de sécurité incendie (options ERP ou IGH) – 2<sup>ème</sup> degré
- chef de service de sécurité incendie (qualification commune ERP ou IGH) - 3<sup>ème</sup> degré.

Les certificats correspondant à ces qualifications sont délivrés par des organismes agréés par le Ministère de l'intérieur, à l'issue d'une formation de 80 heures (pour les premier et second degrés) ou de 120 heures (pour le troisième degré) sanctionnée par un examen.

Ces dispositions sont applicables aux établissements de santé où la présence d'une équipe de sécurité s'impose du fait de la réglementation. Il s'agit notamment des établissements recevant plus de 1500 personnes ou implantés dans un IGH.

## ▪ Equipements sous pression

### Non imputables :

L'information du personnel chargé de la conduite d'équipements sous pression qui lui permet d'être compétent pour surveiller et prendre toute initiative nécessaire à leur exploitation sans danger.

La formation appropriée demandée pour les opérateurs travaillant sur **autoclaves**. La conduite des autoclaves ne doit, même temporairement, être confiée qu'à des agents expérimentés, instruits des manœuvres à effectuer sur cette catégorie d'appareils et des dangers qui lui sont propres.

## ▪ Caristes

### Non imputables :

La formation qui a pour seul but de délivrer le permis de circuler dans l'entreprise accordé par l'employeur.

Les formations de caristes de courte durée (inférieures à 2 jours)

### Imputable :

La formation de caristes, de conducteurs d'engins transportant des matières dangereuses, quand le stage effectué est d'une durée de 2 à 5 jours et vise une spécialisation du salarié.

- *Arrêtés du 18.05.98*

- *Circulaire DAS/DH/FH1 n°95-37 du 11.09.95*

- *Arrêté du 15.03.2000 art.8*

- *Arrêté du 15.03.2000*

- *Circulaire n°80-199 du 16.10.80*

## ▪ Secourisme

### Imputable :

La formation aux premiers secours débouchant sur le brevet national des premiers secours (ex-brevet de secourisme), sous réserve d'être organisée sous la forme d'un véritable stage.

- *Circulaire n°283 du 23.04.81*

## ▪ Sapeurs pompiers

### Imputable :

La formation suivie des salariés sapeurs-pompiers volontaires ; dans ce cas, la rémunération et les prélèvements sociaux afférents à cette absence pour formation sont admis au titre de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue.

- *Loi n°96-370 du 03.05.96*