

Formation et autorisations d'absence des membres des CHSCT

Deux décrets du 29 novembre 2016, entrant en vigueur le 1^{er} décembre 2016, apporte des précisions concernant les droits à formation et à autorisation d'absence des membres des CHSCT.

Ces décrets sont complétés par une note de la DGCL en date du 26 décembre 2016.

Les accords en matière d'autorisations d'absence des représentants du personnel siégeant au CHSCT qui sont antérieurs à l'entrée en vigueur du décret peuvent demeurer en vigueur lorsqu'ils sont plus favorables.

Pour rappel, les collectivités et établissements sont tenus de créer un CHSCT dès qu'ils atteignent un effectif de cinquante agents. En-dessous de ce seuil, les attributions des CHSCT sont exercées par le comité technique dont relève la collectivité ou l'établissement public.

- *Décret n° 2016-1626 du 29 novembre 2016 pris en application de l'article 61-1 du décret no 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 ;*
- *Décret n° 2016-1624 du 29 novembre 2016 relatif à la formation et aux autorisations d'absence des membres représentants du personnel de la fonction publique territoriale des instances compétentes en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.*

1- Formation des membres des CHSCT

A) Durée et objectifs de la formation

Les représentants du personnel siégeant en CHSCT bénéficient d'une **formation d'une durée minimale de 5 jours** au cours du 1^{er} semestre de leur mandat. Cette formation est renouvelée à chaque mandat.

Toutefois, elle peut être effectuée jusqu'à la fin du mandat des membres si elle n'a pu être réalisée dans le délai de 6 mois.

A cette occasion, l'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents, le cas échéant.

Cette formation doit permettre aux représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail :

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

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

> *Articles 6 à 9 du décret n°85-603 du 10 juin 1985*

Les représentants du personnel siégeant en CHSCT peuvent également bénéficier d'un **congé pour formation en matière d'hygiène et de sécurité d'une durée maximale de 2 jours ouvrables** pouvant être utilisé en 2 fois.

Il doit permettre de suivre une formation en matière d'hygiène et de sécurité au sein d'un organisme de formation choisi par l'agent :

- ✓ **Organisme figurant sur une liste fixée au niveau régional par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article R 2325-8 du code du travail ;**
- ✓ **Organisme figurant sur la liste visée à l'article 1^{er} du décret n° 85-552 du 22 mai 1985 ;**
- ✓ **CNFTP selon les modalités prévues à l'article 23 de la loi du n° 84-594 du 12 juillet 1984.**

Très signalé !

Il est compris dans les 5 jours au minimum de formation dont bénéficient les membres des CHSCT au cours du premier semestre de leur mandat de quatre ans.

Ce congé est distinct du contingent de 12 jours annuels de formation syndicale prévu par la loi.

> *Article 57 7° bis de la loi du 26 janvier 1984*

B) Procédure à suivre concernant le congé pour formation

La demande de congé est adressée par écrit à l'autorité territoriale au moins 1 mois avant le début de la formation.

La demande précise la date à laquelle l'agent souhaite prendre son congé ainsi que le descriptif et le coût de la formation, le nom et l'adresse de l'organisme de formation choisis par l'agent.

Le bénéfice de ce congé ne peut être refusé par l'autorité territoriale que si les nécessités du service s'y opposent.

Ce refus doit faire l'objet d'une motivation de l'administration (CE, 8 mars 1996, n° 150786). Seules des raisons objectives et particulières tenant à la continuité du service peuvent être objectées pour justifier qu'il ne soit pas fait droit à la demande de l'agent.

Les décisions de refus sont communiquées avec leurs motifs à la CAP au cours de la réunion la plus prochaine qui suit l'intervention de ces décisions. La formation est alors reportée dans le respect du délai maximum de 6 mois (premier semestre du mandat).

L'autorité territoriale saisie est tenue de répondre à la demande de l'agent au plus tard le 15^{ème} jour qui précède le début de la formation. **A défaut de réponse expresse dans ce délai, le congé est considéré comme refusé.**

Les dépenses afférentes à la formation suivie pendant le congé sont prises en charge par l'autorité territoriale dans les conditions prévues à l'article R. 4614-34 du code du travail, **soit à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de 36 fois le montant horaire du SMIC. Il s'agit d'un montant maximum.**

L'autorité territoriale prend également à sa charge les frais de déplacement, de restauration et d'hébergement.

- *Décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001*
- *Décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006*

A son retour de congé, l'agent remet à l'autorité territoriale dont il relève une attestation délivrée par l'organisme de formation constatant son assiduité.

En cas d'absence sans motif valable, l'agent est tenu de rembourser à la collectivité territoriale les dépenses prises en charge.

2- Autorisations d'absence des CHSCT

A) Autorisations d'absence non contingentées

Les membres des CHSCT bénéficient de moyens en temps syndical **hors contingent** comme suit :

- ✓ **Participation aux réunions de l'instance**
- ✓ **Participation aux enquêtes et visites de sites**
- ✓ **Recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence**

- *Articles 5-2, 40, 41, et 61 du décret n°85-603 du 10 juin 1985*
- *Article 18 du décret n° 85-397 du 3 avril 1985*

B) Autorisations d'absence contingentées

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, membres du comité, bénéficient également, pour l'exercice de leurs missions, d'un contingent annuel d'autorisations d'absence **pour l'exercice de l'ensemble de leurs autres missions.**

Dans le cas où le représentant titulaire ou suppléant est aussi secrétaire, il bénéficie du barème le plus élevé, celui de secrétaire.

- *Article 61-1 du décret n°85-603 du 10 juin 1985*

Ce contingent est fixé par décret, en jours, proportionnellement aux effectifs couverts par ces instances et à leurs compétences.

En cas de remplacement d'un membre en cours d'année, le membre nouvellement nommé se voit octroyer le crédit de temps non utilisé du membre qu'il remplace jusqu'à la fin de l'année civile et au renouvellement du contingent annuel d'autorisations d'absence.

➤ Article 34 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985

Nombre d'agents relevant du CHSCT	Nombre de jours d'autorisations d'absence / an	
	Membres titulaires et suppléants	Secrétaires
0 à 199	2	2
200 à 499	3	4
500 à 1 499	5	6
1 500 à 4 999	10	12
5 000 à 9 999	11	14
Plus de 10 000	12	15

C) Modalités d'utilisation du contingent

Il est utilisé sous forme d'autorisations d'absence d'une demi-journée minimum qui peuvent être programmées.

L'autorisation d'absence utilisée au titre de ce contingent annuel est accordée au membre du comité sous réserve des nécessités du service.

L'emploi du contingent est défini de manière prévisionnelle conjointement par le chef de service et les membres des CHSCT sur la base notamment du programme annuel des visites de site qui a vocation à être arrêté par chaque CHSCT en début d'année.

Ces autorisations d'absence (AA) sont programmées par périodes de 6 à 12 mois.

En l'absence de programmation, la demande d'autorisation est adressée au chef de service au moins 3 jours à l'avance. Aucun document justificatif n'est nécessaire, sauf pour la prise en charge d'éventuels frais de missions.

3 - Cas de fin de mandat

Lorsque l'organisation syndicale qui a désigné un membre du CHSCT en fait la demande par écrit, il est mis fin au mandat du représentant du personnel concerné, titulaire ou suppléant.

La cessation de fonctions est effective, dès la réception de la demande par l'autorité territoriale auprès de laquelle est placé le CHSCT.

➤ Article 34 du décret n° 85-565 du 30 mai 1985