

# CHSCT

## inFO

FO Énergie et Mines – secteur P2S – lettre n°40 – Octobre 2013

**FO** Énergie  
et Mines

Prévention - Santé - Sécurité

### En BREF

Éclairage des lieux  
de travail :  
la norme est révisée.



La norme de l'AFNOR NF X 35-103 a été révisée. Elle est désormais conforme avec les dispositions de la norme européenne d'éclairage (EN 13464-1).

Cette norme vise à éviter les accidents et la fatigue visuelle dus à différents problèmes d'éclairage que la source lumineuse soit d'origine naturelle ou artificielle. Sans remettre en cause la fiche pratique de la Lettre CHSCT N° 13, les évolutions de la norme prennent en compte l'éblouissement, la perception des couleurs ou encore des spécificités en fonction de la tâche à réaliser ou de l'âge de l'intervenant.

**AVANÇONS**  
sur l'essentiel  
**PROTEGEONS**  
l'indispensable

### À la Une

## L'HYGIÈNE, UN VRAI SUJET DE CHSCT

En plus de la sécurité et des conditions de travail, le CHSCT est compétent pour les questions d'hygiène dans son périmètre.

Pour **FO** en CHSCT, l'hygiène c'est l'ensemble des règles et dispositions prises afin de maintenir la bonne santé et la propreté des individus et, pour le collectif, de prévenir l'apparition d'infections ou de maladies infectieuses. Ainsi, l'hygiène au travail est à la fois un enjeu pour chaque individu et un enjeu de santé publique.



Le Code du travail regroupe dans les articles commençant par l'article R4228 l'essentiel des mesures à prendre dans un établissement pour garantir le minimum pour l'hygiène au travail. Le principe général réglementaire est (article R4228-1) : « L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches. »

En complément de l'hygiène personnelle, comme le nettoyage des mains, par exemple (voir lettre N° 29), les principaux domaines réglementés de l'hygiène au travail en CHSCT sont :

- Les installations sanitaires :
  - R4228-2 à 6 pour les vestiaires
  - R4228-7 à 9 pour les lavabos et douches
  - R4228-10 à 15 pour les cabinets d'aisance
- Les lieux de restauration et de repos (R4228-19 à 25)
- Les lieux d'hébergement (R4228-26 à 37)
- L'aération et l'assainissement des locaux (R4222-1 à 26)

Dans son action, **FO** en CHSCT veillera au respect des règles sans oublier le bon sens commun. Cela se traduira, par exemple, en s'assurant que les locaux soient tenus en bon état de propreté, que les salariés disposent du matériel et des produits adéquats et aux normes pour parer à toute situation.

Une attention particulière sera portée par **FO** en CHSCT lors de chantiers occasionnels qu'ils soient en extérieur ou lors de réfection de locaux tertiaires.



L'arrêté du 20 juin 2013 (consolidé le 25/09/2013) fixe le nouveau contenu de la fiche d'aptitude prévue à l'article R4624-47 du Code du travail.

On peut noter que le nouveau formulaire regroupe l'ensemble des examens pratiqués en médecine du travail :

- visite d'embauche,
- visites périodiques,
- visites de reprise,
- visites à la demande du salarié, de l'employeur ou du médecin.

Ce formulaire indique aussi si le salarié bénéficie d'une surveillance médicale renforcée.

Un exemplaire de cette fiche d'aptitude médicale est remis au salarié ainsi qu'à l'employeur.

Notre site :

[www.fnem-fo.org](http://www.fnem-fo.org),

Nous contacter :

[olivier.bredeloux@fnem-fo.org](mailto:olivier.bredeloux@fnem-fo.org)

**Tweeter :**

[https://twitter.com/FO\\_Energies](https://twitter.com/FO_Energies)



## CHSCT : LA DÉLÉGATION ET SES HEURES

Un Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) est mis en place :

- Dans tout établissement d'au moins cinquante salariés (effectif atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes) (L41611-1 du Code du travail).
- Lorsque les risques rendent cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des travaux, de l'agencement ou de l'équipement des locaux (L4611-4 du CT).

La délégation des représentants du personnel au CHSCT est composée (R4613-1 du CT) :

| Effectif salarié de l'établissement | Nombre de sièges total | Nombre de sièges collège Ouvrier – Employés | Nombre de sièges collèges Maîtrise et Cadres |
|-------------------------------------|------------------------|---|--|
| Jusqu'à 199                         | 3                      | 2   | 1  |
| De 200 à 499                        | 4                      | 3   | 1  |
| De 500 à 1499                       | 6                      | 4   | 2  |
| Plus de 1500                        | 9                      | 6   | 3  |

Ce sont les membres délibératifs du CHSCT, avec le président, qui décident par des votes pris à la majorité des membres présents :

- Du fonctionnement du CHSCT. Là, le Président peut prendre part au vote sans voix prépondérante.
- Des résolutions et avis du CHSCT pour lesquels le président ne peut participer au vote.

Dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel comme les centrales nucléaires, par exemple, une augmentation de la représentation est réalisée par voie d'un accord collectif (L4523-6 du CT).

Chaque salarié, Représentants du Personnel au CHSCT, dispose d'un crédit d'heures pour l'exercice de ses fonctions, soit au moins : (L4614-3 du CT).

- 2 heures par mois dans les établissements occupant jusqu'à 99 salariés ;
- 5 heures par mois dans les établissements occupant de 100 à 299 salariés ;
- 10 heures par mois dans les établissements occupant de 300 à 499 salariés ;
- 15 heures par mois dans les établissements occupant de 500 à 1 499 salariés ;
- 20 heures par mois dans les établissements occupant au moins 1 500 salariés.

Ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail. Il est majoré de 30 % dans les entreprises comportant une ou plusieurs installations à haut risque industriel comme les centrales nucléaires, par exemple (L4523-7 du CT).

N'est pas déduit du crédit d'heures le temps passé aux activités suivantes :

- les réunions du comité,
- les enquêtes menées après un accident de travail grave ou des incidents répétés ayant révélé un risque grave ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave,
- la recherche de mesures préventives dans toute situation d'urgence et de gravité, notamment lors de la mise en œuvre de son droit d'alerte par un membre du comité.

Ce crédit d'heures peut être réparti entre les Représentants du Personnel sous réserve d'en avertir l'employeur (L4614-5 du CT). Enfin, ce crédit d'heures peut être dépassé après accord de l'employeur, par exemple en lien avec une circonstance exceptionnelle (L4614-3 dernier alinéa).

### Pour aller plus loin :

- Le Code du travail
- Le site du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr>