Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau de l'action sanitaire et sociale** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2018-358** **02/05/2018**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 3

Objet : Déploiement de l'outil « MON CHSCT EN 36 QUESTIONS».

Destinataires d'exécution
Préfet de région et de département DRAAF DRIAAF DAAF Administration Centrale Établissements publics d'enseignement supérieur

Résumé : Déploiement de l'outil « MON CHSCT EN 36 QUESTIONS ». Cet outil méthodologique propose d'évaluer le CHSCT dans le but d'améliorer son efficacité.

L'outil « MON CHSCT EN 36 QUESTIONS » est un outil proposant aux structures qui le souhaitent d'évaluer le fonctionnement, le positionnement et la qualité de la démarche de leur comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Il permet de faire un état des lieux, de conforter les points forts mais aussi d'orienter les perspectives d'amélioration à partir des points faibles relevés.

Ainsi, il a pour objet d'améliorer collectivement l'efficacité du CHSCT en agissant sur les membres qui le composent, sur les sujets investis et sur son organisation.

Il s'adresse à tous les membres du CHSCT, président et représentants du personnel. Les questions qui leur sont soumises permettent de mettre en évidence les écarts éventuels entre, d'une part, le fonctionnement et l'implication de cette instance et, d'autre part, les préconisations voire les obligations fixées par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

L'outil se présente sous la forme de 36 questions classées selon 4 axes cités ci-dessous :

1. Le positionnement de l'instance,
2. Le fonctionnement de l'instance,
3. Les questions investies par l'instance,
4. Les missions de l'instance.

Chacun des membres est invité à compléter les quatre axes et à choisir pour chaque question, parmi trois niveaux: insuffisant (score 1), intermédiaire (score 2) ou avancé (score 3).

Cet outil méthodologique, élaboré par les inspecteurs de santé et de sécurité au travail (ISST) au sein de notre ministère, a fait l'objet d'un test auprès d'une dizaine de structures (DRAAF, DDI) qui ont bien voulu apporter leur concours à son amélioration. Il a été présenté au CHSCT ministériel, dans sa phase complètement aboutie, le 22 mars 2017 et a été validé par ses membres.

Vous êtes désormais invités à le présenter dans vos instances, dans la perspective de son utilisation. En effet, sa démarche, collective et volontaire, est précieuse pour l'amélioration du dialogue social dans les communautés de travail. Vous pouvez accéder à l'outil à partir du lien ci-dessous :

http://intranet.national.agri/MON-CHSCT-EN-36-QUESTIONS-un-outil?var_mode=calcul

Jean-Pascal FAYOLLE

Chef du service des ressources humaines

Anne PERRET

Présidente du CHSCTM

sécurité santé travail

FORMULAIRE DU PRÉSIDENT

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE ET DE L'ALIMENTATION

MON CHSCT EN 36 QUESTIONS

"MON CHSCT EN 36 QUESTIONS" est un outil proposant d'évaluer le fonctionnement, le positionnement et la qualité de la démarche du CHSCT. Il permet de faire un état des lieux, d'orienter les perspectives d'amélioration à partir des points faibles ainsi établis mais aussi de conforter les points forts ainsi révélés.

Que vous soyez président ou membre représentant du personnel, les questions qui vous sont soumises permettront de mettre en évidence les écarts éventuels entre, d'une part, le fonctionnement et l'implication de cette instance et, d'autre part, les préconisations voire les obligations fixées par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les résultats sont à interpréter et à restituer en fonction de votre contexte propre. Les pistes de progrès et les évolutions éventuelles de votre système seront à réfléchir et à adapter au cas par cas, selon votre situation.

L'outil se présente sous la forme de 36 questions classées suivant quatre axes :

1. le positionnement de l'instance ;
2. le fonctionnement de l'instance ;
3. les questions investies par l'instance ;
4. les missions de l'instance.

Vous êtes invité à compléter les quatre axes et à choisir pour chaque question, parmi les trois niveaux, le score qui reflète le mieux le niveau atteint. Reportez alors le score dans la colonne de droite de chacune des grilles. Vous avez également la possibilité de rédiger des observations.

Pour chaque question, 3 niveaux sont proposés :

- Insuffisant (score 1), dans ce cas le CHSCT est loin de l'objectif à atteindre
- Intermédiaire (score 2), le CHSCT est en bonne voie mais doit progresser
- Avancé (score 3), le CHSCT a de sérieux atouts pour agir en prévention

1. Le positionnement de l'instance

1.1 La place de l'instance									
	Niveau								
	insuffisant :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q1. Au sein du CHSCT, entre représentants de la direction et représentants du personnel, diriez vous que ..?	Il n'y a pas ou très peu de débats			C'est variable et dépend des questions, des sujets traités			Les questions ou les sujets traités font l'objet de débats			
Observations										
Q2. Sur les questions hygiène, santé, sécurité et conditions de travail, diriez vous des différentes instances représentatives du personnel (CHSCT/CT) que :	Elles ne sont pas du tout coordonnées entre elles			Elles le sont partiellement ou ponctuellement			Les différentes instances représentatives du personnel se coordonnent régulièrement			
Observations										
Q3. Connaissance du CHSCT et visibilité de ses actions	Le CHSCT (dans son rôle et ses missions) n'est pas connu par les agents			Le CHSCT est connu dans son rôle théorique mais les agents n'ont pas ou peu de visibilité sur les actions qu'il mène			Le CHSCT communique sur son rôle et ses actions, ce qui explique sa mobilisation par les agents autour de la santé sécurité au travail			
Observations										

1.2 Le positionnement du président									
	Niveau								
	insuffisant:	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q4. Selon vous, au sein de votre structure :	Les questions hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) ne sont pas considérées comme importantes			Les questions HSCT sont plus ou moins importantes (selon les sujets, les périodes, etc.)			Les questions HSCT sont stratégiques			
Observations										
Q5. Comment qualifieriez-vous les marges de manœuvre dont dispose le président du CHSCT pour donner suite aux demandes de cette instance ?	Le président n'exerce pas son pouvoir de décision pour répondre et agir			Le président peut prendre note des avis et suggestions mais n'exerce pas suffisamment son pouvoir pour les mettre en œuvre			Le président exerce son pouvoir pour agir et pour donner suite			
Observations										
Q6. Les moyens (attribution des temps de décharge aux représentants du personnel)	L'organisation des services et/ou l'exigence des missions (charge de travail) laisse peu de marge de manœuvre			Les membres ont la possibilité de prendre le temps prévu pour les réunions, les enquêtes et les cas d'urgence			Le temps supplémentaire contingenté prévu à l'Art.75-1 est attribué et facilité			
Observations										

1.3 Le positionnement des représentants du personnel									
	Niveau								
	insuffisant :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q7. Les membres représentants du personnel	Le CHSCT ne comporte pas le nombre réglementaire de membres			Le CHSCT comporte le nombre réglementaire			Le CHSCT comporte le nombre réglementaire et est représentatif des principales activités de l'établissement			
Observations										
Q8. Comment qualifieriez-vous l'activité du secrétaire du CHSCT ? Art. 66 et 70 du décret 82-453 modifié	Il ne fait que participer à l'élaboration de l'ordre du jour			Il contribue à l'élaboration des ordres du jour et à la rédaction des procès verbaux			Il est force de proposition, assure l'articulation entre les élus et l'administration et veille aux suites données par l'administration aux avis pris en CHSCT			
Observations										
Q9. Diriez-vous des représentants du personnel membres du CHSCT ?	Qu'ils ne disposent pas de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble de leurs missions			Qu'ils disposent de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble de leurs missions mais n'exercent pas pleinement leur rôle			Qu'ils disposent de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble des missions et qu'ils exercent pleinement leur rôle			
Observations										

2. Le fonctionnement de l'instance

2.1 Les réunions

	Niveau									
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q10. Respect du nombre de réunions. Art 69 et 5.7 du décret 82-453 modifié	Le CHSCT se réunit une ou deux fois			Le CHSCT se réunit trois fois par an conformément à la réglementation			Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an et se réunit à chaque fois qu'un sujet l'impose ou à la demande des représentants du personnel			
Observations										
Q11. Comment qualifieriez-vous les réunions de votre CHSCT ?	Elles sont généralement pauvres en décisions			Elles sont très dépendantes des points abordés, des sujets traités			Elles sont généralement riches en décisions - sentiment de progression			
Observations										
Q12. Diriez-vous du travail du CHSCT entre les réunions, notamment en groupe de travail (produit notamment par le président et les membres) qu'il est... ?	Inexistant			Rare ou ponctuel			Fréquent voire systématique (travail d'analyse, de préparation, de mise en œuvre des décisions)			
Observations										

2.2 Publicité - suivi des travaux			
	Niveau		
	non atteint : 0	intermédiaire : 1	avancé : 2	Score
Q13. Quant à la traçabilité des actions de votre CHSCT (procès verbaux de réunions, formalisation des analyses, plan d'actions, etc.), vous diriez que... ?	Il n'existe pas de trace écrite des actions du CHSCT, pas de procès verbaux	Les seules traces écrites sont les procès verbaux	Il existe les procès verbaux mais également des traces rendant compte des actions réalisées en dehors des réunions (analyse des accidents du travail, de situations de travail, plan d'actions, CR des visites, etc.)	
Observations				
Q14. A l'issue de la tenue du CHSCT. Art. 66 du décret 82-453 modifié	Le projet de PV n'est adressé aux membres du CHSCT que lors de la séance suivante	Le projet de PV est diffusé dans un délai ne dépassant pas deux mois	Un PV est rédigé et diffusé dans le mois suivant la réunion aux membres CHSCT et les avis émis sont présentés à l'ensemble des agents au cours du mois suivant la réunion	
Observations				
Q15. Suivi des travaux du CHSCT	Aucun suivi des travaux n'est réalisé	Certains travaux sont abordés sans aucune traçabilité	Un suivi des décisions prises est assuré à chaque CHSCT, tracé dans un document.	
Observations				

2.3 Les ressources - les compétences									
	Niveau								
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2	Score
Q16. Comment qualifieriez vous l'appui des membres de droit (médecins, ISST, personnes qualifiées)	Les membres de droit n'apportent aucun appui et ne sont pas forcément identifiés.			Ils sont invités, régulièrement présents et participatifs.			Ils pratiquent un vrai travail collaboratif avec l'instance.		
Observations									
Q17. Comment qualifieriez vous l'appui de l'assistant/conseiller de prévention	L'assistant/conseiller de prévention n'est pas associé			L'assistant/conseiller de prévention est présent et répond aux demandes			L'assistant/conseiller de prévention est au cœur de la politique SST et est une ressource importante du CHSCT. Il présente son activité		
Observations									
Q18. Formation des membres du CHSCT. Art. 8 et 8.1 du décret 82-453 modifié	Certains membres n'ont pas reçu de formation « CHSCT »			Les 2 jours de formation "initiale" sont systématiquement proposés et dispensés à tout membre (nouveau ou ancien), y compris le président et le représentant RH			Le droit à cinq jours de formation est systématiquement proposé et dispensé à tout membre et des formations complémentaires sont proposées. Le président et le représentant RH suivent des formations sur les sujets SST		
Observations									

3. Les questions investies par l'instance

3.1 Prévention des risques professionnels par l'évaluation

	Niveau									
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q19. Dans votre structure, le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, conformément à l'article 51 du décret 82-453 modifié	Pas du tout			Partiellement			Totalement			
Observations										
Q20. Concernant le Document Unique, sa mise à jour est-elle évoquée lors des réunions du CHSCT ?	Rarement			Une fois par an			Au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail			
Observations										
Q21. Contributions du CHSCT au programme de prévention des risques professionnels ?	Le programme de prévention n'est pas présenté en CHSCT			Le programme de prévention est présenté en CHSCT sans débat ni avis			Le programme de prévention fait l'objet de contributions avant sa présentation en CHSCT. Ce dernier émet un avis qui est discuté au sein de l'instance.			
Observations										

3.2 Les risques traités par l'instance

	Niveau								
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q22. Implication du CHSCT sur les risques psychosociaux	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										
Q23. Implication du CHSCT sur les risques de TMS	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										
Q24. Implication du CHSCT sur les risques spécifiques (exposition aux agents chimiques dangereux, agents biologiques, ..)	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										

3.3 Le périmètre des questions investies										
	Niveau									
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q25. Dans le cas de projets d'aménagements importants ou d'introduction de nouvelles technologies, susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents	Le CHSCT n'est pas informé ni consulté			Le CHSCT est consulté pour donner un avis mais sans pouvoir influer sur les aménagements prévus pour des raisons de délais, de coût, d'éloignement du centre de décision...			La contribution du CHSCT tout au long du projet de changement permet d'orienter ou d'influencer les choix pris			
Observations										
Q26. Implication du CHSCT à l'égard de certaines catégories de personnes (femmes, travailleurs temporaires, personnes en situation de handicap) Art. 47 et 58 du décret 82-453 modifié	Il ne traite pas de ces personnes - ces situations			Il est consulté en cas de difficultés			Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de l'accueil de ces personnes			
Observations										
Q27. Implication du CHSCT sur les risques d'agression-violence	Il ne traite pas de cette question			Il identifie (tableau de suivi des agressions internes-externes) et analyse ce risque			Il identifie (tableau de suivi des agressions internes-externes) et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										

4. Les missions de l'instance

4.1 Les méthodes et outils d'analyse									
	Niveau								
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q28. Le CHSCT exerce-t-il ses droits de visites de locaux de travail ? Art. 52 du décret 82-453 modifié	Jamais			Rarement			A intervalles réguliers			
Observations										
Q29. Le CHSCT exerce-t-il ses droits d'enquêtes en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles? Art. 53 du décret 82-453 modifié	Jamais			Rarement			Très régulièrement			
Observations										
Q30. Les registres santé sécurité au travail et signalement de danger grave et imminent sont-ils examinés lors des réunion de CHSCT ?	Jamais			Rarement			Très régulièrement			
Observations										

4.2 Le recours aux experts

	Niveau								
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q31. Le CHSCT exerce-t-il son droit de recours à des experts agréés ? Art. 55 du décret 82-453 modifié	Jamais - refus non motivé			Parfois en cas de risque grave, jamais en cas de projet important modifiant les conditions de santé sécurité au travail ou les conditions de travail			Autant que de besoin en cas de risque grave et, en cas de projet important modifiant les conditions de santé sécurité au travail ou les conditions de travail			
Observations										
Q32. Rapport annuel du(des) médecin(s) de prévention. Art. 28 du décret 82-453 modifié	Votre structure ne dispose pas de médecin de prévention			Le (ou les) médecin(s) participent au CHSCT et présente(nt) un rapport d'activité			Le rapport du(des) médecin(s) constitue un réel outil au service de l'évaluation des risques et de la politique de prévention			
Observations										
Q33. Le rapport d'inspection de l'ISST	Il n'est pas présenté en CHSCT			Il est présenté			Il s'agit d'un véritable outil de pilotage pour le président et les membres de CHSCT			
Observations										

4.3 Le programme de prévention									
	Niveau								
	non atteint :	0		intermédiaire :	1		avancé :	2		Score
Q34. Estimez-vous que le programme annuel de prévention, présenté en CHSCT, est en concordance avec l'évaluation des risques de la structure ?	Pas du tout ou très peu			En partie			Ce programme prolonge parfaitement l'évaluation des risques			
Observations										
Q35. Le suivi des actions du programme annuel de prévention est-il réalisé en CHST ?:	Jamais			Parfois			Systématiquement			
Observations										
Q36. Le bilan annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Art. 61 du décret 82-453 modifié (annexe 14 du guide juridique DGAFP)	Il n'est pas présenté en CHSCT			Il est présenté			Il s'agit d'un véritable outil de pilotage pour le président et les membres de CHSCT			
Observations										

FORMULAIRE DES REPRÉSENTANTS DES PERSONNELS

MON CHSCT EN 36 QUESTIONS

"MON CHSCT EN 36 QUESTIONS" est un outil proposant d'évaluer le fonctionnement, le positionnement et la qualité de la démarche du CHSCT. Il permet de faire un état des lieux, d'orienter les perspectives d'amélioration à partir des points faibles ainsi établis mais aussi de conforter les points forts ainsi révélés.

Que vous soyez président ou membre représentant du personnel, les questions qui vous sont soumises permettront de mettre en évidence les écarts éventuels entre, d'une part, le fonctionnement et l'implication de cette instance et, d'autre part, les préconisations voire les obligations fixées par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les résultats sont à interpréter et à restituer en fonction de votre contexte propre. Les pistes de progrès et les évolutions éventuelles de votre système seront à réfléchir et à adapter au cas par cas, selon votre situation.

L'outil se présente sous la forme de 36 questions classées suivant quatre axes :

1. le positionnement de l'instance ;
2. le fonctionnement de l'instance ;
3. les questions investies par l'instance ;
4. les missions de l'instance.

Vous êtes invité à compléter les quatre axes et à choisir pour chaque question, parmi les trois niveaux, le score qui reflète le mieux le niveau atteint. Reportez alors le score dans la colonne de droite de chacune des grilles. Vous avez également la possibilité de rédiger des observations.

Pour chaque question, 3 niveaux sont proposés :

- Insuffisant (score 1), dans ce cas le CHSCT est loin de l'objectif à atteindre
- Intermédiaire (score 2), le CHSCT est en bonne voie mais doit progresser
- Avancé (score 3), le CHSCT a de sérieux atouts pour agir en prévention

1. Le positionnement de l'instance

1.1 La place de l'instance									
	Niveau								
	insuffisant :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3		Score
Q1. Au sein du CHSCT, entre représentants de la direction et représentants du personnel, diriez vous que ..?	Il n'y a pas ou très peu de débats			C'est variable et dépend des questions, des sujets traités			Les questions ou les sujets traités font l'objet de débats			
Observations										
Q2. Sur les questions hygiène, santé, sécurité et conditions de travail, diriez vous des différentes instances représentatives du personnel (CHSCT/CT) que :	Elles ne sont pas du tout coordonnées entre elles			Elles le sont partiellement ou ponctuellement			Les différentes instances représentatives du personnel se coordonnent régulièrement			
Observations										
Q3. Connaissance du CHSCT et visibilité de ses actions	Le CHSCT (dans son rôle et ses missions) n'est pas connu par les agents			Le CHSCT est connu dans son rôle théorique mais les agents n'ont pas ou peu de visibilité sur les actions qu'il mène			Le CHSCT communique sur son rôle et ses actions, ce qui explique sa mobilisation par les agents autour de la santé sécurité au travail			
Observations										

1.2 Le positionnement du président									
	Niveau								
	insuffisant:	1		intermédiaire :	2		avancé :	3		Score
Q4. Selon vous, au sein de votre structure :	Les questions hygiène, sécurité et conditions de travail (HSCT) ne sont pas considérées comme importantes			Les questions HSCT sont plus ou moins importantes (selon les sujets, les périodes, etc.)			Les questions HSCT sont stratégiques			
Observations										
Q5. Comment qualifieriez-vous les marges de manœuvre dont dispose le président du CHSCT pour donner suite aux demandes de cette instance ?	Le président n'exerce pas son pouvoir de décision pour répondre et agir			Le président peut prendre note des avis et suggestions mais n'exerce pas suffisamment son pouvoir pour les mettre en œuvre			Le président exerce son pouvoir pour agir et pour donner suite			
Observations										
Q6. Les moyens (attribution des temps de décharge aux représentants du personnel)	L'organisation des services et/ou l'exigence des missions (charge de travail) laisse peu de marge de manœuvre			Les membres ont la possibilité de prendre le temps prévu pour les réunions, les enquêtes et les cas d'urgence			Le temps supplémentaire contingenté prévu à l'Art.75-1 est attribué et facilité			
Observations										

1.3 Le positionnement des représentants du personnel

	Niveau									
	insuffisant :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3		Score
Q7. Les membres représentants du personnel	Le CHSCT ne comporte pas le nombre réglementaire de membres			Le CHSCT comporte le nombre réglementaire			Le CHSCT comporte le nombre réglementaire et est représentatif des principales activités de l'établissement			
Observations										
Q8. Comment qualifieriez-vous l'activité du secrétaire du CHSCT ? Art. 66 et 70 du décret 82-453 modifié	Il ne fait que participer à l'élaboration de l'ordre du jour			Il contribue à l'élaboration des ordres du jour et à la rédaction des procès verbaux			Il est force de proposition, assure l'articulation entre les élus et l'administration et veille aux suites données par l'administration aux avis pris en CHSCT			
Observations										
Q9. Diriez-vous des représentants du personnel membres du CHSCT ?	Qu'ils ne disposent pas de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble de leurs missions			Qu'ils disposent de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble de leurs missions mais n'exercent pas pleinement leur rôle			Qu'ils disposent de toutes les compétences et moyens nécessaires à l'ensemble des missions et qu'ils exercent pleinement leur rôle			
Observations										

2. Le fonctionnement de l'instance

2.1 Les réunions

	Niveau									
	non atteint :		1		intermédiaire :		2		avancé :	3		Score
Q10. Respect du nombre de réunions. Art 69 et 5.7 du décret 82-453 modifié	Le CHSCT se réunit une ou deux fois				Le CHSCT se réunit trois fois par an conformément à la réglementation				Le CHSCT se réunit au minimum trois fois par an et se réunit à chaque fois qu'un sujet l'impose ou à la demande des représentants du personnel			
Observations												
Q11. Comment qualifieriez-vous les réunions de votre CHSCT ?	Elles sont généralement pauvres en décisions				Elles sont très dépendantes des points abordés, des sujets traités				Elles sont généralement riches en décisions - sentiment de progression			
Observations												
Q12. Diriez-vous du travail du CHSCT entre les réunions, notamment en groupe de travail (produit notamment par le président et les membres) qu'il est... ?	Inexistant				Rare ou ponctuel				Fréquent voire systématique (travail d'analyse, de préparation, de mise en œuvre des décisions)			
Observations												

2.2 Publicité - suivi des travaux									
	Niveau								
	non atteint :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3	Score
Q13. Quant à la traçabilité des actions de votre CHSCT (procès verbaux de réunions, formalisation des analyses, plan d'actions, etc.), vous diriez que... ?	Il n'existe pas de trace écrite des actions du CHSCT, pas de procès verbaux			Les seules traces écrites sont les procès verbaux			Il existe les procès verbaux mais également des traces rendant compte des actions réalisées en dehors des réunions (analyse des accidents du travail, de situations de travail, plan d'actions, CR des visites, etc.)		
Observations									
Q14. A l'issue de la tenue du CHSCT. Art. 66 du décret 82-453 modifié	Le projet de PV n'est adressé aux membres du CHSCT que lors de la séance suivante			Le projet de PV est diffusé dans un délai ne dépassant pas deux mois			Un PV est rédigé et diffusé dans le mois suivant la réunion aux membres CHSCT et les avis émis sont présentés à l'ensemble des agents au cours du mois suivant la réunion		
Observations									
Q15. Suivi des travaux du CHSCT	Aucun suivi des travaux n'est réalisé			Certains travaux sont abordés sans aucune traçabilité			Un suivi des décisions prises est assuré à chaque CHSCT, tracé dans un document.		
Observations									

2.3 Les ressources - les compétences									
	Niveau								
	non atteint :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3	Score
Q16. Comment qualifieriez vous l'appui des membres de droit (médecins, ISST, personnes qualifiées)	Les membres de droit n'apportent aucun appui et ne sont pas forcément identifiés.			Ils sont invités, régulièrement présents et participatifs.			Ils pratiquent un vrai travail collaboratif avec l'instance.		
Observations									
Q17. Comment qualifieriez vous l'appui de l'assistant/conseiller de prévention	L'assistant/conseiller de prévention n'est pas associé			L'assistant/conseiller de prévention est présent et répond aux demandes			L'assistant/conseiller de prévention est au cœur de la politique SST et est une ressource importante du CHSCT. Il présente son activité		
Observations									
Q18. Formation des membres du CHSCT. Art. 8 et 8.1 du décret 82-453 modifié	Certains membres n'ont pas reçu de formation « CHSCT »			Les 2 jours de formation "initiale" sont systématiquement proposés et dispensés à tout membre (nouveau ou ancien), y compris le président et le représentant RH			Le droit à cinq jours de formation est systématiquement proposé et dispensé à tout membre et des formations complémentaires sont proposées. Le président et le représentant RH suivent des formations sur les sujets SST		
Observations									

3. Les questions investies par l'instance

3.1 Prévention des risques professionnels par l'évaluation

	Niveau									
	non atteint :		1		intermédiaire :		2		avancé :	3		Score
Q19. Dans votre structure, le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels, conformément à l'article 51 du décret 82-453 modifié	Pas du tout				Partiellement				Totalement			
Observations												
Q20. Concernant le Document Unique, sa mise à jour est-elle évoquée lors des réunions du CHSCT ?	Rarement				Une fois par an				Au moins une fois par an et lors de toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail			
Observations												
Q21. Contributions du CHSCT au programme de prévention des risques professionnels ?	Le programme de prévention n'est pas présenté en CHSCT				Le programme de prévention est présenté en CHSCT sans débat ni avis				Le programme de prévention fait l'objet de contributions avant sa présentation en CHSCT. Ce dernier émet un avis qui est discuté au sein de l'instance.			
Observations												

3.2 Les risques traités par l'instance

	Niveau								
	non atteint :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3		Score
Q22. Implication du CHSCT sur les risques psychosociaux	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										
Q23. Implication du CHSCT sur les risques de TMS	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										
Q24. Implication du CHSCT sur les risques spécifiques (exposition aux agents chimiques dangereux, agents biologiques, ..)	Il ne traite pas de cette question			Il identifie et analyse ce risque			Il identifie et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention			
Observations										

3.3 Le périmètre des questions investies				
	Niveau			
	non atteint : 1	intermédiaire : 2	avancé : 3	Score
Q25. Dans le cas de projets d'aménagements importants ou d'introduction de nouvelles technologies, susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents	Le CHSCT n'est pas informé ni consulté	Le CHSCT est consulté pour donner un avis mais sans pouvoir influer sur les aménagements prévus pour des raisons de délais, de coût, d'éloignement du centre de décision...	La contribution du CHSCT tout au long du projet de changement permet d'orienter ou d'influencer les choix pris	
Observations				
Q26. Implication du CHSCT à l'égard de certaines catégories de personnes (femmes, travailleurs temporaires, personnes en situation de handicap) Art. 47 et 58 du décret 82-453 modifié	Il ne traite pas de ces personnes - ces situations	Il est consulté en cas de difficultés	Le CHSCT est consulté sur les mesures prises en vue de l'accueil de ces personnes	
Observations				
Q27. Implication du CHSCT sur les risques d'agression-violence	Il ne traite pas de cette question	Il identifie (tableau de suivi des agressions internes-externes) et analyse ce risque	Il identifie (tableau de suivi des agressions internes-externes) et analyse ce risque, il contribue aux actions de prévention	
Observations				

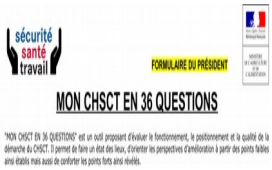
4. Les missions de l'instance

4.1 Les méthodes et outils d'analyse										
	Niveau									
	non atteint :		1		intermédiaire :		2		avancé :	3		Score
Q28. Le CHSCT exerce-t-il ses droits de visites de locaux de travail ? Art. 52 du décret 82-453 modifié	Jamais			Rarement				A intervalles réguliers				
Observations												
Q29. Le CHSCT exerce-t-il ses droits d'enquêtes en cas d'accidents de travail ou de maladies professionnelles? Art. 53 du décret 82-453 modifié	Jamais			Rarement				Très régulièrement				
Observations												
Q30. Les registres santé sécurité au travail et signalement de danger grave et imminent sont-ils examinés lors des réunion de CHSCT ?	Jamais			Rarement				Très régulièrement				
Observations												

4.2 Le recours aux experts

	Niveau								
	non atteint :	1		intermédiaire :	2		avancé :	3		Score
Q31. Le CHSCT exerce-t-il son droit de recours à des experts agréés ? Art. 55 du décret 82-453 modifié	Jamais - refus non motivé			Parfois en cas de risque grave, jamais en cas de projet important modifiant les conditions de santé sécurité au travail ou les conditions de travail			Autant que de besoin en cas de risque grave et, en cas de projet important modifiant les conditions de santé sécurité au travail ou les conditions de travail			
Observations										
Q32. Rapport annuel du(des) médecin(s) de prévention. Art. 28 du décret 82-453 modifié	Votre structure ne dispose pas de médecin de prévention			Le (ou les) médecin(s) participent au CHSCT et présente(nt) un rapport d'activité			Le rapport du(des) médecin(s) constitue un réel outil au service de l'évaluation des risques et de la politique de prévention			
Observations										
Q33. Le rapport d'inspection de l'ISST	Il n'est pas présenté en CHSCT			Il est présenté			Il s'agit d'un véritable outil de pilotage pour le président et les membres de CHSCT			
Observations										

4.3 Le programme de prévention				
	Niveau			
	non atteint : 1	intermédiaire : 2	avancé : 3	Score
Q34. Estimez-vous que le programme annuel de prévention, présenté en CHSCT, est en concordance avec l'évaluation des risques de la structure ?	Pas du tout ou très peu	En partie	Ce programme prolonge parfaitement l'évaluation des risques	
Observations				
Q35. Le suivi des actions du programme annuel de prévention est-il réalisé en CHST ?:	Jamais	Parfois	Systématiquement	
Observations				
Q36. Le bilan annuel sur la santé, la sécurité et les conditions de travail. Art. 61 du décret 82-453 modifié (annexe 14 du guide juridique DGAFP)	Il n'est pas présenté en CHSCT	Il est présenté	Il s'agit d'un véritable outil de pilotage pour le président et les membres de CHSCT	
Observations				



TUTO # MON CHSCT EN 36 QUESTIONS

Vous disposez du kit "MON CHSCT EN 36 QUESTIONS", outil proposant d'évaluer le fonctionnement, le positionnement et la qualité de la démarche du CHSCT. Vous souhaitez savoir comment faire pour l'utiliser ?

Cet outil a pour objectif de faire un état des lieux, d'orienter les perspectives d'amélioration à partir des points faibles ainsi établis mais aussi de conforter les points forts ainsi révélés. Il ne présente aucun caractère obligatoire.

Que vous soyez président ou membre représentant du personnel, les questions qui vous seront soumises permettront de mettre en évidence les écarts éventuels entre, d'une part, le fonctionnement et l'implication de cette instance et, d'autre part, les préconisations voire les obligations fixées par le décret n°82-453 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Les résultats sont à interpréter et à restituer en fonction de votre contexte propre. Ils pourront être partagés dans un souci de regard croisé sur les points de vue respectifs.

Les pistes de progrès et les évolutions éventuelles de votre système seront à réfléchir et à adapter au cas par cas, selon votre situation.

L'outil se présente sous la forme de 36 questions classées suivant quatre axes :

1. le positionnement de l'instance ;
2. le fonctionnement de l'instance ;
3. les questions investies par l'instance ;
4. les missions de l'instance.

Chaque axe est composé de 3 items et chaque item de trois questions.
Pour chaque question, 3 niveaux de réponse sont proposés (liste fermée) :

- Insuffisant (score 1), dans ce cas le CHSCT est loin de l'objectif à atteindre
- Intermédiaire (score 2), le CHSCT est en bonne voie mais doit progresser
- Avancé (score 3), le CHSCT a de sérieux atouts pour agir en prévention

Pour chacune des questions, vous avez également la possibilité de rédiger des observations.

Vous disposez de 3 documents :

- 2 formulaires sous format pdf modifiables : 1 pour les représentants du personnel (RP) et 1 pour le président (P) ;
- 1 outil d'animation sous forme d'un tableur libre-office.

ÉVALUER VOTRE CHSCT PAS A PAS

PREPARE

1. **DESIGNER** une personne en charge de la procédure de déploiement de l'outil, par exemple le secrétaire administratif du CHSCT.
Cet agent aura en charge :

- de faire remplir les 2 formulaires 🗎 🗎 ;
- de créer la version personnalisée de l'outil 🗔 et,
- de renseigner l'outil une fois les 2 formulaires remplis

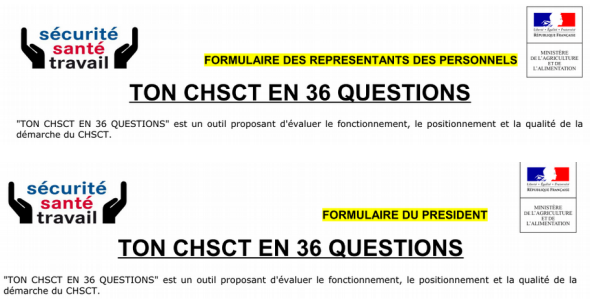
EVALUER

2. **FAIRE REMPLIR LES 2 FORMULAIRES**

respectivement et indépendamment par le président d'un côté et les représentants du personnel de l'autre

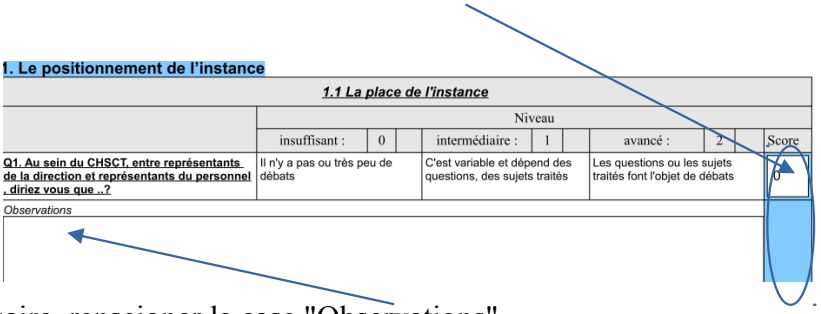
Pour les RP, l'objectif est de disposer d'un formulaire complété en commun.

La case "Observations" permet, si nécessaire, de préciser le choix du niveau



△ Penser à créer, à partir de la version initiale du formulaire, une version datée précisant le CHSCT considéré (DRAAF, DDT, DDCSPP, Enseignement supérieur..)
Exemple : Pdt_DRIAAF_IdF_2017_10
RepPers_DRIAAF_IdF_2017_10

Renseigner pour chacune des 36 questions le score (1, 2 ou 3) qui reflète le mieux selon vous le niveau atteint en sélectionnant le score dans le menu déroulant



Si nécessaire, renseigner la case "Observations"

3. **TRANSMETTRE** à la personne en charge de la procédure du déploiement de l'outil les 2 formulaires renseignés

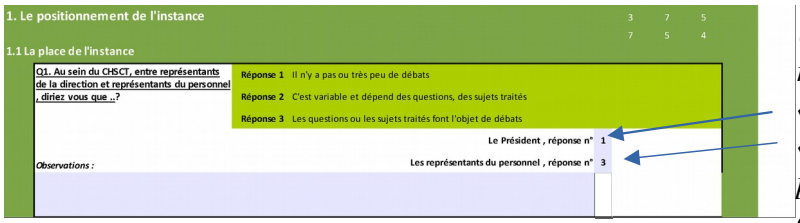
4. **CRÉER**, à partir de la version originale de l'outil d'animation, une version identifiant la structure et la date

Exemple : MON_CHSCT_DRAAF_IdF_2017_10

RENSEIGNER

4. **RENSEIGNER** l'outil d'animation à partir des 2 formulaires remplies respectivement par le P et les RP, dans les quatre onglets (1, 2, 3, 4)

Introduction	1.Position	2.Fonctionnement	3.Questions investies	4.Missions	Synthèse	Synthèse Pdt	Synthèse RP	Tableau Scores	Plan d'actions



Utiliser pour chaque répondant « Le président », « Les représentants du personnel » le menu déroulant situé dans la cellule grise

Renseigner la case "Observations" : Inclure, si renseignée, la partie commentaire en spécifiant les auteurs « Pdt » ou « RP »

Observations :

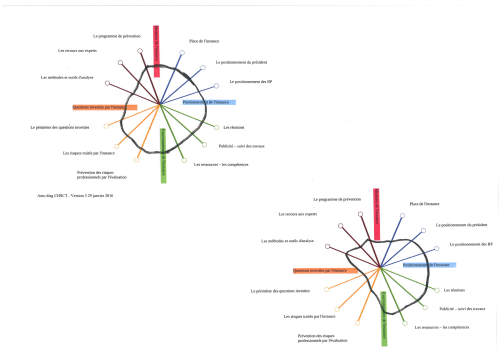
Pdt, ……
RP, ……

ECHANGER

5. **ORGANISER**, à l'initiative du président du CHSCT un temps d'échange avec les RP pour construire, à partir des résultats rassemblés dans l'outil d'animation, un diagnostic partagé.
Ce temps peut être organisé :

- sous forme d'un groupe de travail préalable au CHSCT, les résultats pouvant être présentés au CHSCT suivant ou,
- sous forme d'un point du CHSCT

Utiliser les synthèses graphiques et le tableau des scores afin d'amorcer les débats



L'objectif est d'identifier les forces et les faiblesses de l'instance mais aussi les éventuels points de désaccords de l'instance

PLANIFIER

6. **CONSTRUIRE ET PLANIFIER**, en fonction des résultats et des constats partagés, un plan d'actions dans un objectif d'amélioration continue de l'instance

Renseigner l'outil d'animation dans l'onglet "Plan d'actions"

7. **METTRE EN ŒUVRE LE PLAN D'ACTION**
et.....
penser à refaire cette évaluation au cours du mandat de l'instance ..