

Formation des délégués du personnel en matière de Santé et de Sécurité

Dans les établissements de moins de 50 salariés, où il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (C.H.S.C.T.), les délégués du personnel peuvent bénéficier d'une formation nécessaire à l'exercice de leurs missions (L. 4614-14).

Objet de la formation initiale : développer l'aptitude à déceler et mesurer les risques professionnels ainsi que la capacité à analyser les conditions de travail.

Durée de la formation : 3 jours (sauf convention collective plus favorable).

Recyclage : à renouveler tous les 4 ans d'exercice de mandat.

Organismes de formation : proposés par le bénéficiaire sur les listes établies par le Ministre du travail et le Préfet de Région.

Paiement de l'organisme de formation : par l'employeur ainsi que les frais de déplacement et de séjour des salariés concernés.

Temps passé en formation : pris sur le temps de travail et payé comme tel.

Demande de formation : à présenter par le salarié à l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Attestation d'assiduité : remise au salarié par l'organisme à l'issue de la formation.

Contacts utiles

Service de santé au travail et médecin du travail

D.D.T.E.F.P. - Inspection du travail

Service prévention de la C.R.A.M.
(Caisse Régionale d'Assurance Maladie)

O.P.P.B.T.P.
(Organisme Professionnel de Prévention
du Bâtiment et des Travaux Publics)

Partenaires sociaux

Pour aller plus loin

Textes et brochures de la C.R.A.M. et de l'O.P.P.B.T.P

Sites Internet

www.risques-pme.fr

www.inrs.fr

www.cramra.fr

www.oppbtp.fr

www.travail.gouv.fr

www.aravis.asso.fr

www.rhone-alpes.travail.gouv.fr

www.boissecurite.com



Cette plaquette est téléchargeable
sur le site Internet
www.rhone-alpes.travail.gouv.fr

Juin 2008 - 2-FI 04 37 43 15 25

Santé
Sécurité
Conditions de travail

Le rôle des délégués du personnel

Santé
Sécurité
Conditions de travail

Missions,
actions et moyens
dans les établissements de moins de 50 salariés

Vos missions en tant que représentant du personnel auprès de l'employeur

Présenter toutes réclamations individuelles ou collectives, dans l'application de la réglementation du travail relative aux salaires, à la protection sociale, à l'hygiène et à la sécurité, aux conventions et accords collectifs (L.2313-1)*.

Saisir l'inspection du travail de toutes plaintes et observations concernant le respect des prescriptions applicables et l'accompagner dans ses visites (L.2313-1).

Donner votre avis sur les congés payés, les repos compensateurs, les heures supplémentaires, l'horaire individualisé... (L.3141-13, L.3141-20, L.3121-19, L.3122-23, L.3121-24).

*Les articles cités sont issus du Code du Travail "recodifié" au 1^{er} mai 2008.

En savoir plus : www.travail.gouv.fr
Recodification du Code du Travail

En l'absence de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (C.H.S.C.T.), en matière de santé et de sécurité, les délégués du personnel sont investis des missions dévolues au C.H.S.C.T. Ils contribuent à la protection de la santé physique et mentale, à l'amélioration de la sécurité et des conditions de travail (L.4611-3).



Vos actions en matière de Santé et de Sécurité (L. 4612-1)

Veiller à l'application des règles relatives à la protection des salariés.

Enquêter sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Etre informés et consultés sur certains projets significatifs envisagés dans l'entreprise :

- mise en œuvre du **plan d'actions des mesures de prévention** suite à l'évaluation des risques,
- projet **d'aménagement important** modifiant les conditions de travail, dont notamment projet de transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit, ou de l'organisation du travail, projet de construction ou d'aménagement des locaux,
- modification des **cadences** et des **normes de productivité**,
- organisation de la **formation à la sécurité**,
- **plan d'adaptation**, en cas de projet de mutations technologiques importantes et rapides,
- mesures en vue de faciliter le travail des **accidentés du travail, handicapés, invalides civils** ou de guerre,
- aménagement du **local de restauration** et du **local de repos**,
- projet de règlement intérieur ou de consignes concernant la santé et la sécurité.

Disposer des documents relatifs à vos missions et notamment :

- le document unique relatif à l'évaluation des risques et le plan d'actions,
- les dossiers d'autorisation ou de déclaration au titre des installations classées pour la protection de l'environnement,
- les plans de prévention pour les entreprises extérieures,
- les rapports de vérifications (électricité, levage, machines...),
- les rapports de mesurage (bruit, éclairage, pollution...),
- la fiche d'entreprise établie et mise à jour par le médecin du travail,
- les fiches de données de sécurité des produits chimiques,
- le registre de dangers graves et imminents,
- les lettres d'observations de l'Inspection du travail, de la CRAM...

Proposer des actions en matière de prévention suite à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail.

Alerter le chef d'entreprise en cas de danger grave et imminent.

Vos moyens de fonctionnement

Les heures de délégation et la liberté de déplacement (L.2315-1, L.2315-5) : le crédit d'heures de délégation, considérées et payées comme temps de travail, est de 10 heures par mois et permet de pouvoir contacter le personnel sur le lieu de travail et de se déplacer en dehors de l'entreprise...

Le tableau d'affichage (L.2315-7).

Les réunions avec l'employeur (L.2315-8) : elles doivent avoir lieu au moins une fois par mois, à l'initiative de l'employeur et traiter également d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Le local (L.2315-6).

Le registre (L.2315-12) : sur un registre spécial ou annexé à ce registre, les demandes des délégués et les réponses motivées de l'employeur sont transcrites. Ce registre est tenu à la disposition des salariés.

Protection contre le licenciement (L.2411-5 à 7)

Le licenciement d'un délégué du personnel ne peut intervenir qu'après autorisation de l'inspecteur du travail.

