Le Comité d’Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

Les missions du CHSCT dans le cadre de la politique handicap

A la différence des organisations syndicales, le CHSCT est chargé de répondre à des problématiques collectives et de définir des **réponses globales et communes.**

Le Comité d’Hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est consulté sur :

- **Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.** (Art. L236-2 du Code du Travail).
- **Les mesures générales destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions** (Décret n° 85-603 du 10 juin 1985, art. 46) ;
- **Sur l’aménagement des postes de travail:** les propositions d’aménagements de poste de travail sont faites par le médecin du travail au chef de service dont dépend l’agent. Si les propositions du médecin du travail sont contestées par l’administration, cette dernière doit saisir l’inspection du travail, motiver son refus, et doit signaler la situation au CHSCT.
- **Sur les aides financières pour aménager les postes de travail :** Le CHSCT doit être tenu informé des demandes d’aide financière au FIPHFP (article 3 du décret 2006-205 du 6 mai 2006).
- **Sur la politique handicap de l’employeur, il sera consulté et rendra un avis :**
  - sur le rapport annuel présenté obligatoirement par l'administration et faisant le bilan de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des personnels relevant du périmètre du CHSCT ;
  - sur le programme annuel de prévention, sur lequel il pourra proposer un ordre de priorités et ajouter des mesures.

Le rôle du CHSCT peut également être important dans **l’analyse des problématiques de maintien dans l’emploi et d’inaptitude** (lecture de rapports, identification de catégories de personnel particulièrement concerné, public à risque, propositions à apporter…)

Toutefois, dans le cadre de la mise en œuvre de l'obligation de reclassement, l'employeur n'est pas tenu de consulter le CHSCT lorsqu'un salarié est déclaré inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.