

Les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Les CHSCT : Quels objectifs ?

Conformément au décret 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982, les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de travail (CHSCT) ont pris place dans la Fonction Publique depuis deux ans, du moins théoriquement. En réalité, pour un certain nombre d'établissements de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche, leur création s'est faite pendant l'année 2012-2013. Mais que doit-on attendre de ces nouveaux comités qui succèdent aux Comités d'Hygiène et Sécurité (CHS) ? Quels sont leurs objectifs et les moyens mis à disposition pour les atteindre ?

Les CHSCT ont pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de veiller à l'observation des prescriptions légales prise en ces matières.

Ce qu'il y a de nouveau par rapport au CHS, c'est qu'il faut désormais s'intéresser de près aux conditions de travail. Ce qui était déjà en place dans le secteur privé arrive enfin dans la Fonction Publique. La notion de stress positif cède la place à celle des risques psycho-sociaux (RPS). Cette dernière catégorie relève des modes de qualification et d'évaluation des conditions de travail apparus au cours des années 2000.

Les troubles psycho-sociaux (stress, violence...) apparaissent lorsqu'il y a un déséquilibre dans le système constitué par l'individu et son environnement de travail. Les conséquences de ce déséquilibre sont multiples sur la santé physique et psychique. Les membres du CHSCT doivent savoir identifier les RPS avant que la souffrance au travail ne s'observe, c'est-à-dire déceler la probabilité d'apparition des troubles psycho-sociaux qui ont pour origine l'environnement professionnel. Mais dès lors, comment faire ?

Différents acteurs jouent un rôle prépondérant pour atteindre ces objectifs :

Des représentants du personnel dont un secrétaire, qui siègent au CHSCT, des assistants de prévention, le médecin de prévention, le président ou chef de l'établissement assisté par un secrétariat de l'Administration et l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST).



Moyens et ambitions pour la santé et la prévention

Pour une traçabilité de la santé et de la sécurité au travail : l'utilisation des registres

En application des textes réglementaires relatifs à la sécurité, à la santé et à la médecine de prévention, un registre de santé et sécurité est mis à la disposition des agents, dans tous les services. Ce registre doit être facilement accessible aux personnels comme aux usagers pour leur permettre de consigner un accident ou incident, de faire des observations ou des suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail. Le responsable hiérarchique peut ensuite apporter ses propres observations. Enfin, l'assistant de prévention relève périodiquement les informations consignées dans le registre afin d'en apporter connaissance au CHSCT.

Il est aisément compréhensible que l'utilisation de ce registre est l'une des voûtes à partir de laquelle l'observation et l'analyse des services ou des composantes d'un établissement, en matière d'hygiène, de sécurité et de santé, est rendue possible.



Outre, le registre d'hygiène, de sécurité et de santé, le registre de déclaration d'accidents du travail et de trajets bénins doit aussi être mis en place. Il permet d'inscrire les accidents qui semblent a priori être sans grande conséquence sur la santé, et n'entraîner ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par l'Administration. Le registre dispense alors de la déclaration d'accident sauf en cas d'aggravation de l'état de santé de la victime. Si cela n'est pas encore fait, il est indispensable pour les représentants des personnels qui siègent au CHSCT de demander que ce registre soit mis à disposition dans les différents services.

Enfin, il existe un dernier registre, et sans doute le plus connu, celui qui consigne les accidents graves et imminents (R-DGI). Il est tenu sous la responsabilité du chef de service et à la disposition des membres du CHSCT. Il répertorie, notamment, l'exercice du droit de retrait.

Les avis consignés sur ces différents registres sont datés et signés. Ce sont des indicateurs de dysfonctionnements. Autant de signaux d'alarme contre la pénibilité et la souffrance au travail.

Mais ce sont aussi des solutions qui peuvent être trouvées pour améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail. En effet, les observations qui y sont apportées sont analysées en CHSCT. Elles sont donc exposées à l'Administration. Les représentants des personnels suggèrent des réponses aux problèmes rencontrés dans les services et l'Administration doit être attentive aux propositions formulées.

Textes

La loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 a prévu en son article 10 (modifiant l'article 16 de la loi n°84-16 du 24 janvier 1984) la création de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Le décret ayant porté ces mesures est le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 qui a modifié le décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Les modifications du décret ont poursuivi quatre objectifs principaux :

- Etablir les modalités d'application des articles de la loi du 5 juillet 2010 susmentionnée qui concernent la mise en place de CHSCT ;
- Prendre en compte les évolutions des comités techniques paritaires prévues par les accords de Bercy et mises en œuvre par la loi du 5 juillet 2010 susmentionnée et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;
- Transposer réglementairement les mesures de l'accord concernant les

autres acteurs intervenant dans le champ de la santé et de la sécurité au travail ;

- Actualiser le texte en fonction des évolutions normatives (recodification du code du travail) et organisationnelles (réorganisation de l'Etat au niveau local).

Il s'agissait de passer d'un dispositif relatif à l'hygiène et la sécurité à un dispositif de santé et de sécurité au travail, dans lequel l'élément de base de toute action de prévention est celle de l'homme au travail, et de rapprocher, de ce fait, encore le régime de protection de la santé et de la sécurité dans la fonction publique de celui défini par le Code du travail. A ce titre, la transformation des CHS en CHSCT est une avancée majeure pour la prise en compte des conditions de travail dans la fonction publique. (cf. circulaire du 8 août 2011 relative à l'application des dispositions du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention médicale dans la fonction publique.

Ensemble, exigeons une véritable politique de santé et de prévention !

Il appartient aux représentants des personnels membres du CHSCT, comme à l'ensemble des personnels de la Fonction Publique, d'exiger une véritable politique de santé et de prévention. En matière de prévention des risques, l'urgence saute souvent aux yeux. Les réformes agressives du gouvernement précédent ont largement contribué à une détérioration des situations de travail.

Mais pour gagner en efficacité, il faut d'abord savoir utiliser les outils mis à disposition et sans lesquels il ne peut y avoir d'avancée pour prévenir des risques et contribuer à l'amélioration des conditions de travail.

Beaucoup reste à faire. En effet, depuis l'accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail, signé par la FSU, qui permet de planifier la prévention et de favoriser des mesures de protection collective, le CHSCT est aujourd'hui une structure naissante dont peu de collègues ont l'expérience. Faire connaître son existence et ses missions s'avère un enjeu déterminant pour l'avenir.

Orientations stratégiques et actions

Les orientations stratégiques ministérielles en matière de prévention des risques

Le comité hygiène, sécurité et des conditions de travail du Ministère de l'Éducation Nationale (CHSCT MEN) établit et approuve chaque année les orientations stratégiques en matière de prévention des risques professionnels.

Ce document, qui remplace l'ancien programme annuel de prévention, rappelle d'abord la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail.

Il insiste sur l'importance des CHSCT déconcentrés, sur les moyens humains et matériels à leur accorder et sur la communication des données qui doit être faite afin que les CHSCT exercent pleinement leurs compétences.

Il reconnaît l'importance de la médecine de prévention et la nécessité de son renforcement, il préconise la création d'un service de prévention des risques professionnels dans chaque académie avec à sa tête un conseiller de prévention académique exerçant ses fonctions à temps plein, il demande également que les conseillers de prévention départementaux disposent de temps défini pour exercer leurs missions et d'une lettre de cadrage.

Enfin, dans le cadre de l'application de l'accord relatif à la prévention des risques psychosociaux, il fixe les bases de la mise en oeuvre des mesures qui doivent être prises au niveau déconcentré.

Parues au BOEN du 4 septembre 2014, les orientations stratégiques 2014-2015 sont un outil permettant aux personnels impliqués dans les CHSCT déconcentrés de mettre en oeuvre une meilleure prise en compte des problématiques de prévention des risques professionnels au sein du Ministère de l'Éducation Nationale.

Quelles sont les actions du CHSCT ?

Le CHSCT n'a pas de pouvoir de décision mais uniquement une fonction d'alerte dans ses domaines de compétence. Il participe à la politique globale de prévention des risques : analyse de situations de travail, propositions en matière de prévention et suivi de la démarche. Il peut par contre émettre des avis auxquels l'Administration est tenue de répondre.

> pour exercer cette fonction de prévention des risques, il faut pouvoir les recenser d'où l'importance du Document unique (DU) et du registre « santé et sécurité »

> un droit d'accès et de visite des locaux de travail, exercé par une délégation comprenant au moins le président et un représentant du personnel. Un rapport doit être établi à l'issue de cette mission

> un droit d'enquête en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle

> la possibilité de recourir à un expert : les élus du CHSCT peuvent demander de faire appel à un expert agréé face à un « projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » ou en cas de « risque grave révélé ou non par un accident de service ou de maladie à caractère professionnel »

Dans chaque établissement, doivent être tenus régulièrement à jour et mis à la disposition de tous :

le chef d'établissement doit transcrire et mettre à jour, au moins annuellement, dans un document unique, les résultats de l'évaluation des risques, et de prendre des mesures de prévention adaptées. Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUER) est obligatoire mais cette obligation est loin d'être respectée partout. Il est l'outil majeur de prévention des risques sur le lieu de travail.

Un exemple de visite d'un CHSCTA dans un lycée

Le CHSCTA (Comité Hygiène et Sécurité et Conditions de Travail Académique) s'est déplacé en délégation au LPO (...) sur une journée pour y étudier l'impact sur les conditions de travail des personnels de la réforme STI2D. La délégation était composée de trois représentants du personnel (dont deux de la FSU), d'un représentant du Recteur et d'un expert.

Cela a été l'occasion de rencontrer et de communiquer avec les collègues et l'administration sur leurs conditions de travail. Cette visite donnera lieu à un rapport et des préconisations qui seront votés en séance du CHSCTA durant laquelle seuls les représentants du personnel ont droit de vote. Suite à ce rapport sous la responsabilité du secrétaire du CHSCTA (fonction assumée par la FSU), le Recteur devra rendre des comptes sur la mise en place ou non des préconisations. En tout état de cause, il ne pourra plus dire : « je ne savais pas » si par malheur un accident du travail devait

survenir suite à notre état des lieux. Il est donc essentiel que les paroles soient libres lors des visites et que tout soit dit pour que les rapports et préconisations qui en découlent soient le plus efficaces possible. C'est dans ce sens qu'œuvrent avec détermination les représentants FSU au CHSCTA. En ne cessant de rappeler que la santé et les conditions de travail des personnels sont de la responsabilité de l'employeur. Par ailleurs la prochaine visite du CHSCTA se fera sur la thématique des installations en EPS et de leur incidences sur les conditions de travail des professeurs d'EPS !!!

Merci aux collègues de cet établissement pour la qualité de leurs témoignages et de leur préparation de la visite.



Les registres dont les personnels doivent disposer dans les EPLE pour protéger leur santé, leur sécurité, et faire respecter leurs conditions de travail.

Document Unique de l'Évaluation des Risques

La circulaire ministérielle du 18 mai 2010 indique : « Dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009, les employeurs publics se sont engagés à mettre en œuvre une politique renouvelée en matière d'intervention des conditions de travail. A ce titre, la mise en place d'outils de prévention des risques professionnels, notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels, constitue l'un des axes majeur des actions devant être menées. »

Actuellement, tous les établissements et services sont pas en mesure de présenter ce document pourtant obligatoire. Certains sont tombés dans un piège qu'il faut absolument éviter : acheter l'élaboration du DUER à des officines privées qui ne fournissent qu'un ersatz de registre, bien éloigné de la réalité des nos métiers et privé de ce qui en fait l'intérêt, son caractère évolutif. Ces opérations onéreuses ne sont d'ailleurs pas conformes à l'esprit du texte : « Il convient de rappeler que les agents eux-mêmes sont souvent les mieux placés pour connaître les situations dangereuses. Il est donc nécessaire de les associer à la démarche afin de permettre une meilleure prise en compte de la réalité du travail. »

Le DUER signale les risques matériels (armoire électrique non fermée, cour pleine de trous, poteaux de basket mal protégés, sols de la cuisine glissants...) mais aussi les « petits » problèmes qui ont des répercussions sur les conditions de travail des personnels: volets qui ne s'ouvrent plus, qui ne se ferment plus, chaleur insupportable, bruit insupportable, couloirs trop étroits pour les flux d'élèves...

Qui doit le rédiger ?

C'est la commission Hygiène et Sécurité de l'établissement ou un groupe de travail qui en émane qui coordonne la rédaction du Document unique. Il est indispensable que chacun des agents soit associé à cette démarche car chacun est responsable de sa santé. Le CA de l'établissement valide le DUER.

Élaborer le DUER afin d'en faire un outil efficace demande du temps au départ, une année scolaire paraît raisonnable.

Le Document Technique Amiante (DTA)

Il est disponible pour la consultation des personnels. S'il y a de l'amiante dans certains secteurs, les personnels qui travaillent dans ces secteurs doivent en être informés et connaître les



mesures de prévention qui s'appliquent (ne pas disperser de poussière par voie mécanique -ponçage, perçage...) et élarger le document. C'est le propriétaire des bâtiments qui doit en assurer la diffusion et la rédaction, attention toutes les zones doivent être diagnostiquées. Pour les zones en attentes, un diagnostic – flash doit être réalisée en cas de travaux.

Le Registre d'un signalement d'un danger grave et imminent

On consigne dans ce document tout ce qui concerne le droit de retrait : si un agent a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, il le signale à son chef d'établissement et à un des membres du CHSCT départemental ou académique. L'administration consigne le droit de retrait, les mesures prises et en informe la hiérarchie. Le membre du CHSCT déclenche une enquête.

Cahier Santé et Sécurité au travail (ancien « cahier hygiène et sécurité »)

Accessible aux personnels comme aux usagers (élèves, parents...) il se trouve dans un local connu de tous et clairement signalé. Chacun peut y noter lui-même des observations, des suggestions, mais aussi des déclarations qui relèvent de la prévention du risque, de la santé, de l'hygiène et des conditions de travail. Chaque inscription doit faire l'objet d'un examen et d'un visa par le responsable de l'établissement ou du service. La CHSCT et le CA de l'établissement, le CHSCTSD doivent avoir communication annuelle du bilan du cahier.

Le Plan Particulier de Mise en Sûreté (P.P.M.S.) (pour les établissements scolaires)

Un accident majeur peut provoquer une situation d'exception laissant un certain temps la communauté scolaire seule et isolée face à la catastrophe (plus de téléphone, d'électricité, intervention des secours très différée les intervenants "locaux" étant eux-mêmes victimes ou à dépassés par les demandes...). Pour que les établissements scolaires confrontés à un tel événement soient préparés à la "gestion de crise", le ministère chargé de l'Éducation nationale a publié le 30 mai 2002 un B.O. E.N. Hors-Série numéro 3 lien externe relatif à la mise en œuvre de plans particuliers de mise en sûreté face à un accident majeur.

L'objectif d'un P.P.M.S. : être prêt face à une situation de crise liée à la survenue d'un accident majeur, à assurer la sécurité des élèves et des personnels, en attendant l'arrivée des secours extérieurs et à appliquer les directives des autorités.

Le P.P.M.S. doit être adapté aux spécificités de l'établissement scolaire. Il prend donc en compte : les risques majeurs liés à son environnement, ainsi que ses composantes (effectifs, qualité du bâti...) et la prise en charge particulière des élèves et personnels lors des activités "extra-muros" (installations d'E.P.S. par exemple), durant les horaires d'internat et d'activités péri-éducatives, sans oublier celle des publics à besoins spécifiques (handicapés, Projet d'Accueil Individualisé).