

CHSCT

Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail



SOMMAIRE

- Introduction
- Qu'est-ce que le CHSCT ?
- Les membres du CHSCT
- Rôle du CHSCT
- Fonctionnement du CHSCT
- Comment et pourquoi saisir le CHSCT
- Enquêtes et visites
- Les acteurs santé et sécurité
- La prévention
- Le DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)
- Les RPS
- Vos représentants en Savoie

INTRODUCTION

La création des CHSCT dans la fonction publique est récente. Dans le CHSCT, les représentants des personnels ont un rôle de contrôle et d'alerte pour ce qui concerne la sécurité et la santé au travail et à l'organisation du travail.

Bien évidemment, le CHSCT ne remplace pas l'action collective et syndicale mais il constitue un moyen supplémentaire pour accompagner et conseiller les personnels.

Section de Savoie

QU'EST-CE QUE LE CHSCT ?

Le CHSCT est une instance consultative, spécialisée dans l'examen des questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail des agents.

La création des CHSCT est obligatoire dans les administrations de l'Etat et de ses établissements publics.

Les CHSCT obligatoires sont : le CHSCT ministériel et les CHSCT de proximité (académique et départemental).

Origine des CHSCT dans la fonction publique (FP) :

L'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la FP signé le 20 novembre 2009 a pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité afin d'améliorer les conditions de travail des agents.

Le décret 2011-774 du 28 juin portant modification du décret 82-453 modifié relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention dans la FP ajoute la compétence conditions de travail aux CHSCT.

Les différents niveaux des CHSCT :

- **CHSCT ministériel**

Définit les orientations ministérielles

- **CHSCT académique**

Déclinaison des orientations ministérielles au niveau académique / compétent sur l'ensemble des personnels de l'académie

- **CHSCT départemental**

Déclinaison des orientations ministérielles au niveau départemental / compétent sur l'ensemble des personnels du département

- **CHS établissement**

Déclinaison des orientations ministérielles au niveau de l'établissement

LES MEMBRES DU CHSCT

- Le président ou son représentant : autorité auprès de laquelle est placé le comité (recteur, DASEN, chef d'établissement)
- Le responsable des ressources humaines
- Les représentants des organisations syndicales

Section de Savoie

Le nombre de représentants des personnels titulaires pour les CHSCT ne peut excéder 7 membres. Ils sont désignés pour 4 ans sur la base des élections professionnelles au sein des comités techniques.

Au début de leur mandat, les représentants syndicaux choisissent parmi eux un secrétaire. Celui-ci contribue au bon fonctionnement de l'instance, il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'information et à leur transmission.

- Les autres membres :

Le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention, l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ainsi que l'agent chargé du secrétariat administratif assistent aux réunions du CHSCT **sans droit de vote**.

ROLE DU CHSCT

1) Compétences en raison des matières

- L'organisation du travail : charge de travail, rythme de travail, pénibilité des tâches, ...
- L'environnement physique du travail : température, éclairage, aération, bruit, poussière, ...
- L'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme, à la femme
- La construction, l'aménagement et l'entretien des locaux
- La durée et horaires de travail
- Les nouvelles technologies sur leurs incidences sur les conditions de travail

Les consultations du CHSCT sont obligatoires sur les projets d'aménagements importants ou d'introduction de nouvelles technologies, lorsque ces changements modifient les conditions de santé, de sécurité ou des conditions de travail ou sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

2) Compétences en raison des personnes

- Contribuer à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité, qu'ils se posent ou non pendant la période de grossesse
- Intervient dans le cadre de réalisation de travaux par une entreprise extérieure

Section de Savoie

- Est consulté sur les mesures générales prises en vue de la mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail des travailleurs handicapés

3) Compétences dans des situations de risques particuliers

- Le CHSCT doit être informé des documents relatifs à la protection de l'environnement sur les installations classées
- Lors d'expositions à des nuisances particulières émises par un établissement voisin

FONCTIONNEMENT DU CHSCT

Chaque comité élabore son règlement intérieur, il l'adapte et le complète en fonction des spécificités, sous réserve du respect des dispositions réglementaires.

Le président assume seul la responsabilité de convoquer le CHSCT, quinze jours avant la réunion. Il doit s'assurer que les convocations sont bien parvenues à leurs destinataires. L'ordre du jour des réunions est rédigé conjointement par le président et le secrétaire.

Le nombre de réunions ordinaires du CHSCT est de 3 minimum par an.

Le président, à son initiative ou celle des représentants des personnels, peut convoquer un expert ou personne qualifiée sur un point à l'ordre du jour.

Au moins une fois par an, le président présente au comité un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et le programme annuel de prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Les séances des comités ne sont pas publiques. Les personnes participantes, à quelque titre que ce soit, aux travaux sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle.

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité de la part de l'administration (affichage, diffusion...) et des représentants du personnel.

L'administration a l'obligation de porter à la connaissance des agents en fonction dans le périmètre du CHSCT les projets élaborés, les avis émis par ce comité et les procès-verbaux de chaque réunion.

COMMENT ET POURQUOI SAISIR LE CHSCT

Le registre santé et sécurité au travail est un document sur lequel tout personnel ou usager doit consigner toutes les remarques et suggestions relatives aux problèmes d'hygiène et de sécurité. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Le registre doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail et la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous les moyens notamment par voie d'affichage. Les remarques, signalements et suggestions ainsi que les réponses

Section de Savoie

écrites du chef d'établissement sont conservées. Les fiches (datées, numérotées et signées) sont accessibles aux personnels de l'établissement, aux représentants des personnels en CHSCT ainsi qu'à l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail (ISST). Ces fiches permettent de rendre plus visibles les problèmes récurrents que nous rencontrons dans l'exercice de nos missions.

Le registre (outil complémentaire) ne se substitue pas aux rapports d'incidents, ou dans les cas les plus graves au dépôt de plainte. Il facilite l'identification des risques professionnels, permet le débat sur le travail dans un but d'amélioration et de prévention. Le signalement d'une situation problématique sur ce registre doit souvent être associé à une réflexion collective et à une intervention auprès du chef d'établissement.

Les objectifs du registre santé et sécurité au travail (RSST) :

- Signaler une situation anormale ou susceptible de porter atteinte à l'intégrité physique, à la santé des personnes
- Assurer la traçabilité des problèmes afin de les traiter au mieux
- Conserver un historique de ces signalements pour l'exploiter dans un bilan annuel de prévention des risques
- S'inscrire dans la politique de prévention en matière de sécurité, d'hygiène et de conditions de travail

Les événements à consigner dans le RSST :

Il n'y a pas de liste exhaustive des risques. Ne pas attendre qu'un accident se produise : tous les incidents, situations ou événements problématiques (matériels ou humains), ayant des conséquences sur le travail et/ou potentiellement dangereux doivent être signalés.

Ci-dessous quelques exemples d'événements à signaler :

- Accident corporel : lorsqu'il y a blessure entraînant des frais médicaux et un arrêt de travail, il doit également faire l'objet d'une déclaration d'accident de travail
- Accident bénin : qui a pour conséquence des petits soins
- « Presqu'accident » corporel ou matériel : sans conséquence pour la personne et aucun dégât matériel mais qui aurait pu avoir des conséquences peut être graves (« j'ai eu peur ! il a failli tomber ! il s'en est fallu de peu »)
- Accident matériel : lorsqu'il y a seulement des dégâts matériels qui auraient pu engendrer un accident corporel, si un individu avait été là
- Événements liés aux conditions de travail ; cas d'incivilité, cas de violence, cas de risques psycho-sociaux

Section de Savoie

Le registre de signalement d'un danger grave et imminent :

La notion de danger grave doit être entendue comme une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est-à-dire un fait pouvant provoquer un dommage à l'intégrité physique ou à la santé de la personne. Le caractère imminent du danger se caractérise par le fait que le danger est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché. **Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à son intégrité physique ou à sa santé, dans un délai rapproché.**

L'agent qui pense être dans une situation de danger grave et imminent doit le signaler immédiatement à l'autorité administrative ou à son représentant le danger qui le consigne sur le registre, il en informe un membre du CHSCT.

Le droit de retrait est un droit individuel qui s'opère sous certaines conditions et dans le respect d'une procédure précise. Le droit de retrait est à utiliser avec prudence afin de ne pas vous mettre en difficulté, il est préférable de contacter un représentant de l'UNSA.

ENQUETES ET VISITES

• Les enquêtes :

Le CHSCT procède à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel. La composition de la délégation est la même que lors des visites de locaux, elle doit comprendre au moins un représentant des organisations syndicales présentes au comité. Le comité réalise un rapport d'enquête qui devra contenir les indications suivantes :

- La description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident, etc...) et l'enchaînement logique des faits.
- L'analyse des causes au niveau de l'organisation de travail et du fonctionnement du service au-delà de la seule situation du travail.
- Les mesures de prévention préconisées et les suites à donner.
- Le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

• Les visites :

Les membres du CHSCT ont pour mission de visiter à intervalles réguliers des services ou établissements relevant de leur périmètre de compétence. Les visites sont exercées par une délégation composée notamment du président ou de son représentant et des représentants du personnel. Il est préconisé qu'une délibération du CHSCT fixe annuellement un programme prévisionnel des visites de sites. A l'issue de la mission, un rapport doit être

Section de Savoie

établi et présenté au CHSCT qui doit en tirer les conséquences en matière d'amélioration des conditions de travail.

LES ACTEURS SANTE ET SECURITE

- Les inspecteurs santé et sécurité au travail
- Les assistants et conseillers de prévention
- Les médecins de prévention

LA PREVENTION

Le travail de prévention s'appuie sur les 9 principes suivants :

- 1) Éviter les risques. C'est supprimer le danger ou l'exposition au danger.
- 2) Évaluer les risques, c'est apprécier l'exposition au danger et l'importance du risque afin de prioriser les actions de prévention à mener.
- 3) Combattre les risques à la source, c'est intégrer la prévention le plus en amont possible, notamment dès la conception des lieux de travail, des équipements ou des modes opératoires.
- 4) Adapter le travail à l'homme, en tenant compte des différences interindividuelles, dans le but de réduire les effets du travail sur la santé.
- 5) Tenir compte de l'évolution de la technique, c'est adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles.
- 6) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins, c'est éviter l'utilisation de procédés ou de produits dangereux lorsqu'un même résultat peut être obtenu avec une méthode présentant des dangers moindres.
- 7) Planifier la prévention en intégrant technique, organisation et conditions de travail, relations sociales et environnement.
- 8) Donner la priorité aux mesures de protection collective et n'utiliser les équipements de protection individuelle qu'en complément des protections collectives si elles se révèlent insuffisantes.
- 9) Donner les instructions appropriées aux salariés, c'est former et informer les salariés afin qu'ils connaissent les risques et les mesures de prévention.

Section de Savoie

Les membres du CHSCT participent à la démarche globale de prévention des risques professionnels en analysant les conditions de travail. Cela passe par l'écoute des collègues, la compréhension de leur travail.

Les personnels de service social interviennent également en faveur des agents. Leur position transversale leur permet d'assumer un rôle de conseil, de communication, d'animation et de médiation.

On distingue 3 niveaux de prévention :

- Prévention primaire : éliminer les risques à la source. Faute de pouvoir les supprimer, il faut chercher à les réduire.
- Prévention secondaire : protéger les agents en les aidant à faire face à l'exposition aux risques.
- Prévention tertiaire : prise en charge individuelle ou collective d'agents en situation de souffrance au travail.

- **LE DUER (Document Unique d'Evaluation des Risques)**

Ce document est obligatoire dans l'établissement depuis 2001. Il répertorie l'ensemble des risques professionnels afin d'organiser la prévention. Il convient d'intégrer un volet d'analyse des risques psycho-sociaux.

Une mise à jour régulière du DUER est obligatoire, au moins une fois par an ou lorsqu'une modification survient : transformation de l'outillage, survenance d'un accident du travail ou d'un incident qui peut avoir des conséquences graves, ...

Ce document doit être accessible à l'ensemble des agents. Il ne doit pas être un simple document établi une fois pour toutes et auquel personne ne s'intéresse. C'est un document qui doit contribuer à développer une culture de prévention des risques. Pour cela il faut que les personnels soient associés aux différentes étapes de l'élaboration. Ce document doit être également un point d'appui pour construire des actions de prévention.

LES RPS (Risques Psycho-Sociaux)

Qu'est ce qu'un risque psycho-social ?

On réduit souvent les risques psychosociaux (RPS) à la seule notion de « stress », qui n'est en fait qu'une des manifestations de ce risque. Les RPS sont définis comme **les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels** susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental.

Le terme de RPS désigne donc un ensemble de phénomènes affectant principalement la santé mentale mais aussi physique des travailleurs. Ils peuvent se manifester sous diverses

Section de Savoie

formes : stress au travail mais aussi sentiment de mal-être ou de souffrance au travail, incivilités, agressions physiques ou verbales, violences, etc...

Quels enjeux ?

Sur le plan psychologique et physique, ces troubles peuvent favoriser des pathologies comme les dépressions, des troubles du sommeil, des ulcères, des maladies psychosomatiques, des réactions comportementales (consommation courante de produits addictifs), des troubles musculo- squelettiques (TMS), des maladies cardiovasculaires, ou entraîner des accidents du travail voire des suicides. Sur le plan social, ces troubles peuvent avoir des conséquences économiques et professionnelles et, notamment, se traduire par du désengagement au travail, un absentéisme accru ou des conflits entre les personnes.

Les facteurs de risques psycho-sociaux au travail sont liés au fonctionnement du service, à savoir :

- **Organisation du travail,**
- **Relations sociales,**
- **Conditions de travail,**
- **Management**

Quelques risques psycho-sociaux au travail :

- Les exigences, l'intensité du travail
- Les exigences émotionnelles
- L'insécurité de la situation de travail
- Le manque d'autonomie et de marges de manœuvre
- La mauvaise qualité des rapports sociaux et des relations de travail
- Les conflits de valeur

En cas de difficulté, comment agir ?

Tout agent confronté à une situation difficile ayant connaissance d'une telle situation peut solliciter son chef de service, manager de proximité, chef d'établissement ou autorité territoriale, le médecin de prévention ou le médecin du travail, un membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail lorsqu'elle existe, l'assistant de prévention du service, un membre représentant du personnel au CHSCT ou encore le conseiller en prévention. Il peut aussi noter des observations dans le registre SST ou bien faire remonter des remarques dans le cadre de l'élaboration du DUER.

Section de Savoie

Troubles psycho-sociaux :

- Mal-être
- Souffrance au travail
- Stress
- Harcèlements
- Violences interne et externe
- Epuisement professionnel (Burn-out)

Conséquences potentielles pour le service :

Baisse de la qualité du service public
Perte d'efficacité
Absentéisme
Accidents matériels
Accidents du travail
Autres conséquences .../...

Conséquences potentielles pour la santé :

Troubles somatiques divers :

- Neurologiques, psychiatriques
- Psycho-somatiques, cardio-vasculaires,
- Digestifs et métaboliques,
- TMS, addiction,
- Idées suicidaires et passage à l'acte,
- Autres troubles...

VOS REPRESENTANTS EN SAVOIE

Brigitte LAURENT (ADJAENES, collège St Etienne de Cuines)
Christiane LIEVOUX (PLP Maths/sciences, LP St Michel de Maurienne)
Thierry GANDET (Directeur école élémentaire, Cruet)
Eric BADIN (Certifié, collège Jean Moulin Albertville)
Ludovic BERENGER (P.E., EREA le Mirantin Albertville)
Walter MODESTO (CPE, collège St Etienne de Cuines)

Dans tous les cas, n'hésitez pas à contacter le SE-Unsa pour toute question ou pour vous accompagner dans les différentes démarches...