

Une avancée importante pour les conditions de travail

Les personnels de la Fonction Publique de l'Etat peuvent désormais comme les salariés du secteur privé, traiter des **Conditions de Travail** dans les **Comités d'Hygiène et Sécurité** (CHS) devenus depuis le 1er janvier des CHS-CT que ce soit au niveau ministériel, académique ou départemental depuis les dernières élections professionnelles.

La FSU a obtenu que le nombre de séances des CHS-CT soit porté à trois par an au lieu de deux (avec la possibilité d'en convoquer d'autres si besoin). Cette mesure s'accompagne de la création de la fonction de secrétaire du CHS-CT désigné parmi les délégués syndicaux.

Une mise en place lente et laborieuse

Les CHS-CT commencent à peine à s'installer.

Tous les personnels des écoles sont concernés, l'entrée par le document unique doit permettre que soient traités des problèmes qui jusqu'ici ne l'étaient pas : **les Risques Psycho-Sociaux** (RPS), **les Troubles Musculo-Squelettiques** (TMS) et **les risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction** (CMR).

Il va falloir désormais que la Fonction Publique, à tous les niveaux, acquiert cette culture de la santé au travail qui lui fait encore largement défaut. Mais la dynamique est en marche.

En lien avec le chantier travail

Le SNUipp interviendra dans ces instances pour y faire entendre et avancer nos positions et revendications en matière de conditions de travail qui ont particulière-

Quels enjeux pour les CHS-CT ?

Jusqu'alors, dans les CHS, peu de sujets à l'ordre du jour abordaient des problèmes spécifiques au 1er degré. Or, la loi du 5 juillet 2010 met en avant la santé et la sécurité des fonctionnaires. Elle rappelle l'obligation qu'a l'employeur d'assurer la santé de ses salariés en mettant en place un plan de prévention qui permet d'éviter les risques ou de les réduire.

ment été dégradées ces cinq dernières années.

Le mal-être au travail des enseignants naît de la contradiction entre l'aspiration à faire réussir les élèves et la difficulté à réaliser du bon travail dans les conditions qui nous sont faites :

- injonctions diverses, voire contradictoires ;
- réformes agressives et non concertées qui malmenent les identités professionnelles, dénaturent le sens du métier ;
- RGPP qui dégrade les conditions d'exercice ;
- moindre considération et reconnaissance dans la société traduite aussi par des salaires insuffisants au regard des qualifications obtenues.

L'état employeur est bien le responsable de la santé et la sécurité de ses agents ; responsable dans sa politique au sens général, mais aussi responsable dans son peu d'empressement à appliquer le droit, à recruter les médecins de prévention, à investir sur le fond les instances de la santé et la sécurité.

Pressé d'appliquer les nouvelles techniques de la gestion des ressources humaines, il a «oublié» de s'intéresser à la santé au travail qui est de sa responsabilité.

La mise en place des CHS-CT doit permettre une véritable prise de conscience des enjeux de la santé au travail.

Le protocole d'accord sur la santé et la sécurité dans la fonction publique

Il a été signé par les organisations syndicales et l'employeur public le 20 novembre 2009.

Il prévoit notamment :

- l'élargissement du champ de compétences des comités hygiène et sécurité (CHS) aux conditions de travail en les transformant en CHS-CT ;
- la rénovation du réseau des agents chargés de missions de conseil et d'assistance dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) ;
- le développement de véritables services de santé au travail ;
- l'achèvement de la mise en place généralisée du document unique (DUER) des résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des agents ;
- l'évaluation et la prévention des problèmes de santé liés aux risques psychosociaux ;
- l'évaluation et la prévention des troubles musculo-squelettiques ;
- le suivi médical des risques cancérigènes, mutagènes, toxiques pour la reproduction ;
- l'amélioration de la formation des agents de la fonction publique en hygiène et sécurité.

Enquête conditions de travail en Savoie

Elle est plus que jamais d'actualité et toujours disponible sur notre site (enquête en ligne) <http://73.snuipp.fr>.

Si vous n'y avez pas encore répondu, n'hésitez pas. Les résultats et conclusions seront présentés en CHS-CT dès sa première réunion de travail effectif.

CHS-CT de Savoie

Notre collègue **Jean-Michel ROCHE** y représente le SNUipp au sein de la délégation FSU.

Contact : snu73@snuipp.fr

CHS-CT : quel rôle ? quelles compétences ?

1) Le CHS-CT est désormais consulté

- **sur les conditions de travail** qui portent sur les domaines suivants :

- organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches)
- environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit..)
- construction, aménagement et entretien des locaux
- durée, horaire, aménagement du temps de travail
- projets importants d'aménagement modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et notamment avant toute transformation importante des postes de travail (organisation ...)
- avant tout projet introduisant des nouvelles technologies susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé

- **sur le rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée. Il est établi sur les indications du bilan social.

- **sur le programme annuel de prévention** des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme est établi à partir de l'analyse des risques faite par le CHS-CT, de l'évaluation des risques professionnels contenue dans le document unique et du rapport annuel. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

- **sur la fiche collective de risques.** Dans chaque académie et département, le médecin de préven-

Des textes de référence

- Accord du 20 novembre 2009 relatif à la santé et la sécurité au travail
- Loi du 5 juillet 2010
- Décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié par le décret du 28 juin 2011
- Circulaire du 9 août 2011
- Circulaire du 9 novembre 2011 (règlement intérieur)
- Arrêté du 1er décembre 2011
- Décret 2001-1016 du 5 novembre 2001 (DUER)
- Programme de prévention 2011-2012
- Article L. 4121-2 du code du travail

tion établit et met à jour périodiquement, en liaison avec le conseiller de prévention académique et départemental et après consultation du CHS-CT, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels de l'académie et les effectifs qui y sont exposés. L'administration doit communiquer au médecin de prévention tous les éléments d'information propres à établir cette fiche.

- **sur le registre de danger grave et imminent** qui consigne les avis de dangers graves et imminents signalés par un représentant du personnel du CHS-CT. Il est tenu sous la responsabilité du chef de service (DASEN). Le CHS-CT doit se réunir pour se prononcer sur la levée du droit de retrait.

Les autres registres obligatoires, dont le **Document Unique d'Evaluation des Risques** (DUER), ne sont soumis à la consultation des CHS-CT que s'il existe des problèmes graves ne pouvant être résolus au niveau local. Le registre santé et sécurité se substitue au registre hygiène et sécurité.

2°) Le CHS-CT exerce des missions concrètes comme la visite régulière des locaux, ou les enquêtes auxquelles peuvent participer les membres du CHS-CT à l'occasion

d'accidents du travail, de maladies professionnelles qui bénéficient alors d'un droit d'accès dans les établissements concernés.

3°) Le CHS-CT participe à l'amélioration de la prévention : il analyse les risques et la capacité de propositions d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel.

Le rôle du comité est renforcé à l'égard de certaines catégories d'agents (les femmes et notamment les femmes enceintes, les travailleurs temporaires, handicapés ou accidentés du travail).

L'information : une obligation pour l'employeur

Le chef de service (le DASEN pour les écoles) organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Cette information porte sur :

- Les modalités d'accès au document unique d'évaluation des risques ;
- Les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation des risques ;
- Le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ;
- Le cas échéant, les dispositions contenues dans le règlement intérieur ;
- Le cas échéant, les consignes de sécurité et de premiers secours en cas d'incendie ;
- La liste des représentants des personnels siégeant aux CHS-CT Académique et CHS-CT Départemental doit être portée à la connaissance des agents des services et des établissements.

Le DUER, un outil essentiel de la prévention

Le Document Unique de Prévention des Risques transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels et liste les solutions à mettre en œuvre dans un seul document. Plus qu'un simple inventaire, **ce document obligatoire** est un outil essentiel pour lancer une démarche de prévention sur le lieu de travail et la pérenniser. Il doit être mis à jour au minimum chaque année.

Une identification des dangers

C'est l'inventaire exigé par la loi. Il s'agit de repérer les dangers (les propriétés ou les capacités intrinsèques d'un équipement, d'une substance, d'une méthode de travail), qui pourraient causer un dommage à la santé des salariés.

Des propositions d'actions de prévention

Toute mesure de prévention s'appuie sur la compréhension des situations de travail à risque et sur les résultats de l'évaluation. Après avis des représentants du personnel, le choix des actions, qui sont de la responsabilité du chef de service (le DASEN pour les écoles), est formalisé.

La responsabilité de l'employeur est réaffirmée et il est seul responsable de l'élaboration de ce document, même s'il en confie la réalisation à un «assistant de prévention» qu'il estime compétent pour le faire. **Attention**, certaines circulaires peuvent indiquer que c'est le directeur d'école qui est responsable de la non réalisation du DUER. **Il n'en est rien.**

Une fois rédigé, il est mis à disposition des représen-

tants du personnel, du médecin de prévention, de l'inspecteur santé sécurité.

Il doit être accessible à tous les personnels

Les points clés d'une démarche de prévention peuvent se résumer en trois étapes :

1- Établir un diagnostic en prenant comme point d'appui ce que les salariés ont à dire de leur travail : ce qui contribue à un travail bien fait ou ce qui en constitue un frein ;

2- Rechercher sur chaque difficulté identifiée des réponses qui peuvent être d'ordre technique, organisationnel et humain ;

3- Renouveler cette démarche en anticipant les situations de changement majeur (restructuration...).

Le DUER, un outil dont les personnels doivent s'emparer

Le DUER est souvent considéré comme une charge administrative supplémentaire. Or, il est l'affaire de tous : **la rédaction du document unique doit faire l'objet d'une réflexion collective** car tous les personnels sont concernés.

Le DUER est un moyen de prévenir des accidents et maladies professionnelles : il s'agit d'améliorer la santé des salariés.

Les équipes éducatives ont besoin de temps spécifiquement dégagé sur le temps de travail pour permettre que le DUER soit l'affaire de tous. Il est nécessaire qu'une formation soit intégrée dans les Plans Académiques et Départementaux de Formation, qu'il s'agisse de la formation des personnels comme de celles de leurs délégués.

En Savoie, les CPC sont les conseillers techniques pour l'établissement des DUER.

Les RPS : c'est quoi ?

Les risques psychosociaux (RPS), ce sont le stress, les violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et les violences externes (personnes extérieures à l'établissement scolaire à l'encontre des salariés).

Quatre grandes familles de facteurs :

- **Les exigences du travail et son organisation** : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ;

- **Le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération, justice organisationnelle ;

- **La prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ;

- **Les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, restructurations...

Le stress n'est qu'une manifestation des RPS

Parmi ces derniers, il est à la fois le concept le mieux défini et le terme générique le plus employé.

On distingue les situations de stress aigu (quand

une personne doit faire face à un événement ponctuel) et des situations de stress chronique, lorsque cette situation est durable, entraînant des effets sur la santé des salariés et des dysfonctionnements dans l'exercice du métier.

Conséquences de l'existence de risques psychosociaux sur le lieu de travail

Un impact sur la santé

Les RPS ont des effets sur la santé des salariés. Plusieurs mécanismes expliquent l'association entre facteurs de RPS et différents indicateurs de santé à la fois physique et mentale. Les liens existant entre facteurs de RPS et maladies cardio-vasculaires, troubles musculo-squelettiques ou pathologies mentales (dépression, anxiété) ne sont plus à démontrer, les RPS se révèlent être un enjeu majeur en termes de santé publique.

Un impact sur la qualité du travail

Les RPS ont également un impact sur le travail. Il existe un lien entre l'apparition de ces risques et l'absentéisme, les accidents de travail et les incidents, une dégradation de la qualité du climat social.

Un guide a été élaboré par le Ministère de la Fonction Publique pour aider à établir un diagnostic sur les RPS.