

CHSCT

Ce qui va changer



Evolution de CHS vers CHSCT

- ❑ Action 2 de l'accord sur la santé et la sécurité dans la fonction publique de novembre 2009
- ❑ Décret n 85-603 du 10 Juin 1985 modifié avec sa dernière mise à jour par le décret du 3 février 2012
- ❑ Circulaire d'application du 12 octobre 2012

Notion de conditions de travail

- ❑ Les conditions de travail englobent de manière générale l'environnement dans lequel s'effectue l'activité professionnelle ainsi que tous les éléments liés à l'individu, l'organisation et la technologie

- ❑ Nouvelles compétences des CHSCT (*Fiche VII de la circulaire du 12 octobre 2012*) :
 - Organisation du travail
 - Environnement physique de travail
 - Aménagement de poste
 - Construction, aménagement de locaux de travail,
 - Aménagement du temps de travail
 - Nouvelles technologies et leurs incidences
 - Parité Hommes/Femmes et les problèmes liés à la maternité
 - Travail des entreprises extérieures pour le compte de la collectivité territoriale
 - Travailleurs handicapés

Environnement physique de travail

❑ Bruit: *Article R4213-5 du CT*

- Les locaux dans lesquels doivent être installés des équipements de travail susceptibles d'exposer les travailleurs à un niveau d'exposition sonore quotidienne supérieure à 85 dB(A) sont conçus, construits ou aménagés, compte tenu de l'état des techniques, de façon à :
 - 1 Réduire la réverbération du bruit sur les parois de ces locaux lorsque cette réverbération occasionne une augmentation notable du niveau d'exposition des travailleurs ;
 - 2 Limiter la propagation du bruit vers les autres locaux occupés par des travailleurs.

❑ Température: *Article R4213-7 du CT*

- Les équipements et caractéristiques des locaux de travail sont conçus de manière à permettre l'adaptation de la température à l'organisme humain pendant le temps de travail, compte tenu des méthodes de travail et des contraintes physiques supportées par les travailleurs.

❑ Eclairage: *Article R4223-1 à 12 du CT*

- L'éclairage doit être assuré de manière à éviter la fatigue visuelle, ainsi que les affections de la vue qui en résultent, et permettre de déceler les risques perceptibles par la vue...

Environnement physique de travail

□ Ventilation/aération: *Article R4212-2 du CT*

- Les installations de ventilation sont conçues de manière à :
 - 1 Assurer le renouvellement de l'air en tous points des locaux ;
 - 2 Ne pas provoquer, dans les zones de travail, de gêne résultant notamment de la vitesse, de la température et de l'humidité de l'air, des bruits et des vibrations ;
 - 3 Ne pas entraîner d'augmentation significative des niveaux sonores résultant des activités envisagées dans les locaux.

□ Sanitaires/vestiaires/douches : *Article R4228-1 à 18 du CT*

- L'employeur met à la disposition des travailleurs les moyens d'assurer leur propreté individuelle, notamment des vestiaires, des lavabos, des cabinets d'aisance et, le cas échéant, des douches.

□ Hygiène: *Article R4224-18 du CT*

- Les locaux de travail et leurs annexes sont régulièrement entretenus et nettoyés. Ils sont exempts de tout encombrement. Le médecin du travail et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ou, à défaut, les délégués du personnel, émettent un avis sur les mesures à prendre pour satisfaire à ces obligations.

Organisation du travail

- Charge de travail
- Rythmes
- Rapports hiérarchiques
- Pénibilité des tâches
- Travail posté
- Changement organisationnel



Cadre réglementaire de la pénibilité

- ❑ Décret n 85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale
- ❑ Loi n 2010-1330 du 09/11/2010 portant réforme des retraites et en particulier l'article 60
- ❑ Art. L4121-3-1 du Code du Travail
 - La pénibilité est caractérisée par deux conditions cumulatives :
 - Une exposition à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels susceptibles de laisser **des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé.**
 - Ces facteurs, déterminés par décret, sont liés à **des contraintes physiques marquées, un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail.**
 - L'employeurs consigne dans **une fiche** « les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur **est exposé**, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention mises en œuvre par l'employeur pour faire disparaître ou réduire les facteurs de risques ».

Tous les travailleurs sont concernés et notamment les intérimaires et travailleurs temporaires.

La pénibilité

❑ Décret n 211-354 du 30 mars 2011 – Art. D. 4121-5 du Code du Travail :

❑ Les facteurs d'exposition aux risques sont :

- **Au titre des contraintes physiques marquées :**

- Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R4541-2 du Code du Travail
- Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations
- Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R4441-1 du Code du Travail

- **Au titre de l'environnement physique agressif :**

- Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R 4412-3 du Code du Travail, y compris les poussières et les fumées
- Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R4461-1 du Code du Travail
- Les températures extrêmes
- Le bruit mentionné à l'article R4431-1 du Code du Travail

- **Au titre de certains rythmes de travail :**

- Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L3122-29 à L3122-31 du Code du Travail
- Le travail en équipes successives alternantes
- Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Cadre réglementaire / Textes applicatifs de la pénibilité

- ❑ Décret n 2012-136 du 30 janvier 2012 relatif à la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du Code du Travail
- ❑ Décret n 2012-134 du 30 janvier 2012 tirant les conséquences de la création de la fiche prévue à l'article L. 4121-3-1 du code du travail
- ❑ Arrêté du 30 janvier 2012 relatif au modèle de fiche prévu à l'article L. 4121-3-1 du code du travail

Parité Homme / Femme

- ❑ Le CHSCT contribue à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois
- ❑ Il lutte contre la discrimination
- ❑ Propose des solutions pour répondre aux problèmes liés à la maternité ainsi qu'à l'allaitement
- ❑ *Article L4151-1 à L4152-12 et R4151-1 à R4152-28* relatif à la protection des femmes enceintes ainsi qu'à la mise à disposition d'un local permettant l'allaitement

Aménagement du temps de travail

- ❑ La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine (ou 1 607 heures par an)
- ❑ La durée annuelle du travail peut être réduite, par délibération de la collectivité ou de l'établissement, après avis du CHSCT, pour tenir compte de contraintes, obligations liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, notamment en cas :
 - de travail de nuit,
 - ou de travail le dimanche,
 - ou de travail en horaires décalés,
 - ou de travail en équipes,
 - ou de modulation importante du cycle de travail,
 - ou de travaux pénibles ou dangereux.
- ❑ La durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à 35 heures hebdomadaires, après consultation du CHSCT, et avec compensation (type réduction du temps de travail RTT).
- ❑ Les périodes de congé de maladie ne génèrent pas de RTT.

Aménagement du temps de travail

- ❑ La durée hebdomadaire de travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut pas excéder :
 - 48 heures par semaine,
 - et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

- ❑ Le repos hebdomadaire (comprenant en principe le dimanche) ne peut pas être inférieur à 35 heures.

- ❑ La durée quotidienne du travail ne peut pas excéder 10 heures.

- ❑ Le repos minimum quotidien ne peut pas être inférieur à 11 heures.

- ❑ L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures.

- ❑ Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Aménagement du temps de travail

- ❑ Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

- ❑ Il peut être dérogé aux principes énoncés ci-dessus :
 - par décret, lorsque l'objet du service public l'exige de manière permanente,
 - par décision de l'autorité territoriale, qui en informe les représentants du personnel au comité technique, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient pour une période limitée.

- ❑ Lien internet: <http://vosdroits.service-public.fr/F571.xhtml>

Aménagement du temps de travail

☐ Références :

- [Loi n 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 : article 115](#)
- [Décret n 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat](#)
- [Décret n 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale](#)
- [Circulaire du 18 janvier 2012 relative à la réduction des droits à RTT en cas de congé pour raison de santé dans la fonction publique](#)

☐ Lien internet: <http://vosdroits.service-public.fr/F571.xhtml>

Qu'est ce que la charge psychosociale du travail ?

- ❑ La charge psychosociale du travail concerne la façon dont le travail fait appel aux capacités psychiques et sociales des travailleurs, mais il s'agit aussi de la signification qu'ils lui donnent à partir de leurs propres modèles de perception (valeurs, objectifs, besoins, aspirations, attentes) ainsi que des effets de l'ensemble de ces facteurs sur leur santé et leur bien-être.

- ❑ Facteurs concernant le travail :
 - Contenu
 - Conditions matérielles
 - Conditions de travail
 - Relations de travail

- ❑ Facteurs de l'individu :
 - Cognitifs
 - Emotionnels
 - Motivationnels
 - Relationnels



Qu'entendons-nous par RPS ?

- ❑ Les RPS sont plurifactoriels et relève de l'interface entre l'individu (état moral, physique, psychique), sa situation de travail et sa situation sociale.

- ❑ On entend par RPS la probabilité d'apparition de troubles tant individuels que collectifs ayant pour origine l'environnement professionnel. Ces troubles peuvent, s'il ne sont pas traités rapidement, s'aggraver jusqu'à devenir pathologiques. (ANACT)

- ❑ Les RPS recouvrent donc de nombreuses situations :
 - Stress (mal-être au travail, mal vivre ensemble, épuisement professionnel = burn-out,...)
 - Violences (agressions verbales, physiques,...)
 - Harcèlement (moral, sexuel)

- ❑ Ces situations peuvent donc être entraînées par différents facteurs.

Quelques définitions

□ Harcèlement moral :

Définition légale

La définition du harcèlement moral se retrouve dans le code pénal, le code du travail et la loi n 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

- Aucun fonctionnaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.
- Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération :
 - 1 Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa ;
 - 2 Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
 - 3 Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.
- Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé ou ayant enjoint de procéder aux agissements définis ci-dessus.
- Les dispositions du présent article sont applicables aux agents non titulaires de droit public.

Quelques définitions

□ Harcèlement sexuel :

Définition légale :

Article 222-33 du Code Pénal et L1153-1 du Code du Travail

- Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.
- Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Le CHSCT au cœur des démarches de prévention

- Doit être informé par les différents groupes de travail et autres comités de pilotage des résultats obtenus
- Décisionnaire final
- Programme annuel de prévention



Exemples de domaines sur lesquels le CHSCT doit être sollicité

- Augmentation de la charge de travail pour des évènements
- Heures supplémentaires
- Réorganisation des services
- Mise en place d'une démarche de prévention des risques psychosociaux
- Achat d'une nouvelle machine
- Fiche pénibilité
- Construction de nouveaux locaux
- Augmentation du nombre de maladies professionnelles et de reclassement nécessitant des études de postes

Sans oublier

- Enquête accident
- Nécessité de faire appel à un expert extérieur (ergonome, psychologue du travail,...)
- Evaluation des risques professionnels
- Promotion de la prévention
- Visite des locaux
- Etude lorsqu'un agent à fait usage de son droit de retrait
- Sollicitation lors de toutes modifications significatives ayant un impact sur la santé et la sécurité des agents

**MERCI DE VOTRE
ATTENTION**



Avez-vous des questions?

**KOUIDER Matthieu, conseil prévention des risques professionnels,
Pôle Santé et Prévention, Gras Savoye secteur public**

GRAS SAVOYE, Assurance de personnes, secteur public

