

RAPIDE HISTORIQUE

Au début de leur histoire, dans les entreprises privées, les CHSCT, institués en 1941 et obligatoires à partir de 1947 pour les entreprises de plus de 50 salarié-es, avaient pour principal but de faire appliquer les règles de prévention dans les entreprises. Dans un second temps, leurs membres ont eu la volonté de définir un périmètre de compétences cohérent autour des conditions de travail. Aujourd'hui les CHSCT sont une structure installée, capable d'anticiper les risques émergents susceptibles d'être nuisibles à la santé des travailleurs.

Au fil de ces différentes étapes des textes importants ont transformé les compétences et le fonctionnement des CHSCT. C'est en étudiant leur évolution que l'on comprend mieux pourquoi les CHSCT d'aujourd'hui jouissent dans les entreprises d'une véritable reconnaissance de la part des salariés.

Constitué dans tous les établissements occupant au moins 50 salariés, le CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Composé notamment d'une délégation du personnel, le CHSCT dispose d'un certain nombre de moyens pour mener à bien sa mission (information, recours à un expert...) et les représentants du personnel, d'un crédit d'heures et d'une protection contre le licenciement. Ces moyens sont renforcés dans les entreprises à haut risque industriel. En l'absence de CHSCT, ce sont les délégués du personnel qui exercent les attributions normalement dévolues au comité.

Dans les établissements publics, le système des CHSCT a d'abord été institué pour la fonction publique hospitalière, pendant que les comités hygiène et sécurité étaient maintenus, dans le reste du secteur public, jusqu'aux accords de Bercy sur le dialogue social. La loi du 5 juillet 2010 a alors étendu le champ des CHSCT à toutes les fonctions publiques de l'État et territoriales. La réforme s'achève en 2014 pour cette dernière.

Quel que soit le champ, public ou privé, les réunions des CHSCT regroupent son président (généralement l'employeur éventuellement assisté de proches collaborateurs), une délégation du personnel et des invités à titre consultatif. L'implantation des CHSCT et le mode de désignation de la délégation du personnel varient selon qu'il s'agit du secteur privé ou de chacune des fonctions publiques.

En revanche, les attributions et le fonctionnement de ces instances sont proches dans les différents secteurs. Les textes législatifs correspondants sont regroupés dans le code du travail pour le secteur privé et la fonction publique hospitalière. Pour les autres fonctions publiques, ils font partie du statut général.

OBJECTIFS

Les acteurs santé et sécurité au travail de l'académie ont vocation à promouvoir une politique de prévention active dans l'ensemble des établissements scolaires des premier et second degrés.

Ils ont pour mission d'aider les chefs de service à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des personnels, conformément aux [articles L4121-1 à L4121- 4 du code du travail](#).

TEXTES RÉGLEMENTAIRES

- Mise en œuvre de l'[accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique](#)
- Rénovation du dialogue social - Dispositions relatives à la fonction publique : [article 10 de la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010](#).
- Hygiène, sécurité au travail et prévention médicale dans la fonction publique : [décret n° 2011-774 du 28 juin 2011](#)
- Hygiène, sécurité et prévention médicale dans la fonction publique : [circulaire D.G.A.F.P. du 8 août 2011](#).

FONCTIONNEMENT

Les comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail académique (C.H.S.C.T.A) et départementaux (C.H.S.C.T.D) doivent être réunis obligatoirement au moins trois fois par an

Le C.H.S.C.T.A et les C.H.S.C.T.D. donnent respectivement, chaque année, un avis sur le rapport d'évolution des risques professionnels et le programme annuel de prévention académique ou départemental présentés par le président du C.H.S.C.T.A ou D. Ce programme doit définir la politique de prévention soit académique, soit départementale, notamment en matière d'organisation, de moyens et de formation. Le C.H.S.C.T.A. doit donner un avis sur le programme académique de formation pour sa partie hygiène et sécurité.

[Décret n°82-453 du 28 mai 1982 chapitres I à VII](#)

Liste des représentants des personnels aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail académique et départementaux

C.H.S.C.T.	académique
C.H.S.C.T.	Doubs
C.H.S.C.T.	Jura
C.H.S.C.T.	Haute-Saône
C.H.S.C.T. Territoire de Belfort	

LES REGISTRES

LE REGISTRE SANTÉ ET SÉCRITÉ AU TRAVAIL

Chaque personnel ou usager a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail. On peut-on consigner sur ce registre (liste non exhaustive) les problèmes liés à :

- la sécurité des installations électriques et de gaz : vétusté, disjonctions fréquentes, absence de prise de terre
- l'hygiène des locaux : nettoyage général, état des sanitaires
- l'aspect immobilier : difficultés d'accès, de circulation, l'état général des bâtiments
- l'environnement extérieur : pollution, bruits, signalisation, éclairage
- l'ambiance de travail : éclairage, espace de travail, port de charge, bruit, travail sur écran, cadre de vie, température
- aux conditions de travail : stress, mal-être, harcèlement.

Ce registre doit être facilement accessible au personnel durant leurs horaires de travail ainsi qu'aux usagers et sa localisation doit être portée à la connaissance des agents et des usagers par tous moyens (notamment par voie d'affichage). Le directeur d'école conserve ce registre et doit apposer son visa en regard de chaque

fiche d'observation et en déterminer le caractère d'urgence ou de gravité afin de commencer son traitement le jour même si nécessaire. Il peut associer à sa réflexion toute personne qu'il juge de bon conseil (interne ou externe à l'école) et il peut contacter par téléphone l'assistant de prévention de circonscription ou le conseiller de prévention départemental.

Que le problème puisse être résolu sur place ou non par le directeur d'école, il doit rapidement mettre en œuvre des "mesures conservatoires" pour supprimer le risque, ou diminuer le niveau de risque, dans la limite des moyens dont il dispose (autorité, pouvoir de décision, organisation interne et procédures, ...).

Le registre est présenté à chaque conseil d'école.

Les fiches de synthèses, transmises au conseiller de prévention de circonscription, seront portées à la connaissance du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail département (C.H.S.C.T.) à l'occasion de ses réunions.

Indépendamment de l'obligation réglementaire, ce registre permettra à chacun d'exercer pleinement sa citoyenneté, d'être acteur de la sécurité, et permettra à tous de mieux communiquer sur les questions de santé, de sécurité et conditions de travail.

LE REGISTRE SPÉCIAL DE SIGNALEMENT D'UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

Texte réglementaire

En cas de danger grave et imminent un agent peut exercer le droit d'alerte et de retrait prévu par le [décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique \(articles 5-5 à 5-8\)](#).

Danger grave et imminent

Le danger en cause doit être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée. Le caractère imminent du danger implique la survenance dans des délais très rapprochés, quasi immédiats, d'un événement susceptible de provoquer

Le droit de retrait

Lorsqu'un agent a un motif raisonnable de penser qu'il est en présence d'une menace directe pour sa vie ou sa santé, c'est-à-dire une situation de fait, de nature à provoquer un dommage à l'intégrité physique de sa personne ou de sa santé, il a le droit de se retirer de son poste de travail sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire. Le droit de retrait doit s'exercer de telle manière qu'il ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent. L'exercice du droit de retrait est individuel. Toutefois, plusieurs agents exposés à un même danger grave et imminent pour chacun d'entre eux peuvent exercer leur droit de retrait.

Procédure de signalement en cas de danger grave et imminent

L'agent alerte immédiatement de cette situation le directeur d'école qui transmet à l'autorité administrative (D.A.S.E.N.) ou à son représentant (I.E.N.). L'autorité administrative doit mettre tout en œuvre pour faire cesser les troubles par tous les moyens.

Il est souhaitable et opportun d'informer un membre du comité d'hygiène, de sécurité et

des conditions de travail départemental (C.H.S.C.T.-D.) compétent figurant sur la liste affichée dans école.
Le signalement de ce danger est recueilli par le biais du registre spécial de signalement d'un danger grave et imminent qui est disponible dans le bureau du directeur d'école.

SAISINE DU CHSCT

Les personnels peuvent saisir directement le CHSCT sur toutes les questions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail, soit individuellement, soit collectivement. Cette saisine peut être faite par écrit grâce à l'adresse dédiée ou par téléphone.

Les personnels ne connaissent pas encore très bien les CHSCT et leurs possibilités d'intervention auprès des employeurs, ce qui est normal étant donné leur apparition récente. Nos employeurs ne sont d'ailleurs pas excessivement motivés pour en faire la promotion auprès des collègues. Néanmoins, petit à petit, les choses évoluent, même si nous sommes très lents à établir une véritable politique de prévention des risques : c'est une culture qui est encore à construire.