



FICHE MEMO FSU

Commission hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels

Grâce aux actions des syndicats de la FSU, la [circulaire instances des établissements](#) du 9 juillet 2019 **rend obligatoire dans tous les établissements** (EGD et conventionnés) la mise en place d'une **commission hygiène sécurité et conditions de travail des personnels** (p21 à 24 de la circulaire). Cette instance joue un rôle déterminant pour les personnels.

Ses attributions

C'est dans cette commission, **dans laquelle ne siègent que les représentants des personnels**, que la question des conditions de travail peut spécifiquement être traitée. Ses principales attributions sont :

1. La prévention et l'analyse des **risques professionnels**,
2. La prévention du **harcèlement au travail**,
3. La proposition de mesures permettant d'améliorer **l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail**,
4. La proposition d'actions de formation (en lien avec la cellule de formation continue).

NOTE : La question sanitaire liée à la COVID 19 entrant pleinement dans ses attributions, l'Agence a demandé aux directions de convoquer cette instance avant toute réouverture d'établissement. Il revient donc à votre CHSCT de fixer toutes les mesures sanitaires et sécuritaires garantissant une reprise optimale des cours en présentiel.

Sa composition

Dans cette commission siègent les représentants des personnels, l'administration, ainsi qu'un personnel ayant compétence en matière de santé, prévention ou sécurité.

Elle comprend **3 ou 4 représentant-es des personnels titulaires et autant de suppléant-es** (le nombre est décidé par le Conseil d'établissement), dont au moins 1 pour chaque catégorie (1er degré / 2nd degré / personnels administratifs et de service). Pour les établissements relevant d'un groupement de gestion, la commission émane du Conseil de groupement de gestion, et comporte **4 représentant-es des personnels titulaires**. **La liste des représentant-es à cette commission doit être actée lors du 1er Conseil d'établissement qui suit les élections au CE.**

Les représentant-es des personnels à cette commission sont «**désigné-es par les représentant-es des personnels siégeant au CE**» : ce ne sont donc pas nécessairement des élu-es titulaires ou suppléant-es du CE ; mais **ce qui est important, c'est qu'ils ou elles soient mandaté-es par eux** et siègent donc en qualité de représentant-es FSU à cette commission dès lors qu'ils ou elles ont été désigné-es par une liste élue au CE sous une étiquette d'au moins un syndicat de la FSU.

Il est essentiel que les élu-es du CE mandatent pour cette commission des syndiqué-es de la FSU (SNES, SNEP, SNUipp, SNASUB...), pour **permettre un lien étroit avec les représentant-es au CHSCT central de l'AEFE** (où la FSU dispose de 5 sièges sur 7 suite aux élections professionnelles de 2018).

Son fonctionnement

Cette commission se réunit sur un ordre du jour précis au moins **deux fois par an**. Elle peut cependant se réunir en **séance extraordinaire**, comme l'imposait par exemple la crise de la Covid-19.

Les règles en matière de convocation (incluant l'ordre du jour et les documents préparatoires), **de quorum et de secrétariat sont les mêmes que pour le Conseil d'établissement**. Un compte rendu est établi après chaque séance et validé lors de la séance suivante. Les comptes rendus ne sont pas présentés en CE (car les représentant-es des usagers y siègent et n'ont pas à intervenir sur les conditions de travail des personnels).

- **Vote** : La FSU a obtenu que le fonctionnement de cette instance soit à l'image du CHSCT central de l'Agence : *«Les représentant-es des personnels émettent un avis formé par un vote»*. **Ainsi, les représentant-es de l'administration ne votent pas** et l'avis de la commission est majoritaire dès lors qu'il rassemble plus de la moitié des votes des représentant-es des personnels.
- **Saisine du CHSCT central** : La circulaire précise : *«Sur proposition de la commission, le président saisira le CHSCT central de l'AEFE de toute question nécessitant une expertise particulière et/ou ne pouvant être traitée localement»*. **Le président de la commission doit donc saisir le CHSCT central dès lors que le demandeur, par un vote, plus de la moitié des représentant-es des personnels**. C'est un acquis fondamental pour les personnels, à mettre au compte de la ténacité des syndicats de la FSU : **si la situation est bloquée localement, vous pouvez donc nous saisir directement !** C'est un moyen de pression et d'action non négligeable. Attention à bien rédiger vos demandes de saisine du CHSCT central et de vérifier leur bonne transmission au secteur géographique par vos chef-fe d'établissement. Pensez aussi à nous envoyer une copie de la saisine pour le suivi en Centrale.
- **Droit d'alerte** : Les membres de la CHSCT disposent d'un droit d'alerte auprès de la direction de leur établissement. Si la situation dans l'établissement ou le pays le nécessitait, nous vous invitons à en faire usage. Dans ce cas, contactez-nous en amont. Le droit d'alerte ne concerne pas forcément un Danger Grave et Imminent (DGI).

Un Guide de la mise en place des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels est également publié par l'AEFE, fournissant des outils et des pistes pour, progressivement, permettre à ces commissions de mener des travaux concrets et efficaces. Les représentants de la FSU au CHSCT central ont largement contribué à la rédaction de ce guide et seront là pour épauler, en cas de besoin, les représentant-es des personnels dans ces instances locales dont les enjeux sont essentiels en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Pour aller plus loin

- **Droit de retrait** : attention, ce droit, qui est individuel, ne peut être exercé que si la situation de travail présente un **danger grave et imminent** pour la vie ou la santé de l'agent ([plus d'infos ici](#)). Nous conseillons aux membres de la CHSCT d'user au préalable de leur droit d'alerte et de nous contacter.
- **Enquête CHSCT sur les Risques Psycho Sociaux (RPS)** : en réalisant une enquête RPS, vous allez disposer de résultats précis et détaillés sur les ressentis des personnels quant à la qualité de vie au

travail dans votre établissement. Même si les résultats devront être soumis à interprétation, fini le déni : les ressentis exprimés par les personnels ne pourront plus être ignorés ! Cette une bonne solution pour faire constater objectivement des pratiques managériales inadaptées.

- **Droit de visite** : des visites de site peuvent-être organisées afin d'étudier in situ les conditions de travail des personnels. Pour programmer une visite, faites voter une délibération en CHSCT (*quand, où, objectifs, composition de la délégation, communication aux agents au préalable, horaires etc.*). Un rapport de visite avec des préconisations est ensuite rédigé et présenter en CHSCT.

Quelques principes de prévention : Éviter les risques et évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, remplacer ce qui est dangereux par ce qui ne l'est pas ou par ce qui l'est moins, planifier la prévention (formation à l'utilisation des masques par exemple), donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Pour guider vos réflexions lors de votre CHSCT, voici quelques items qui peuvent définir spécifiquement les conditions de travail :

- **Organisation du travail** (charge de travail, rythme, pénibilité et élargissement des tâches) : emplois du temps, organisation de la semaine, de la journée, modification des horaires...
- **Environnement physique** : aménagement des classes (positions des tables, du bureau), circulation dans les couloirs, isolation thermique et phonique, luminosité...
- **Aménagement des postes de travail** : dans les laboratoires de sciences, les ateliers, pour les agents administratifs, pour les postes informatiques en salle des profs...
- La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs.