



## Fiche instances : CHS-CT et CHS-CS

### ❖ CHS-CT : Commission hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels

Grâce aux actions des syndicats de la FSU, depuis 2019, la [circulaire des instances des établissements](#) (pp 25-26) **rend obligatoire, dans tous les établissements** (EGD et conventionnés), la mise en place d'une **commission hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels**. Cette instance joue un rôle déterminant pour les personnels et leur qualité de vie au travail. *Si la loi locale impose une instance ayant des prérogatives proches (de l'instance française nldr), un équilibre de fonctionnement devra être recherché (dans le dialogue et la concertation) afin de créer, si possible, une "CHSCT jumelée".*

#### Ses attributions

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

- la prévention et l'analyse des **risques professionnels**,
- les propositions d'**actions de prévention du harcèlement au travail**,
- la suggestion de toutes mesures de nature à améliorer **l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail**,
- la proposition d'actions de formation à l'hygiène et à la sécurité (en lien avec la cellule de formation continue).

#### 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 entre **4 et 8 représentant-es des personnels (RP) titulaires et autant de suppléant-es** (le nombre est décidé par le Conseil d'établissement suite à un dialogue en amont de celui-ci). *Pour les établissements relevant d'un groupement de gestion, la commission émane du Conseil de groupement de gestion, et comporte 8 représentant-es des personnels titulaires :*

1. Avec au moins 1 représentant-e pour chaque catégorie de personnel (1er degré / 2nd degré / personnels administratifs et de service).
2. Les représentant-es titulaires/suppléant-es à la CHSCT sont désigné-es par les représentant-es du personnel siégeant au CE.
3. La répartition des sièges doit être proportionnée aux effectifs des personnels du premier et du second degré. Elle doit aussi respecter le résultat des élections au CE.

4. Invitation (sur demande du président ou des RP) de toute personne dont la consultation est jugée utile, en fonction de l'ordre du jour.

Les représentant-es des personnels à cette commission sont donc « **désigné-es par les représentant-es des personnels siégeant au CE** ». **Ce qui est important, c'est qu'ils ou elles soient mandatés 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 à la F3SCT de l'AEFE** (formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail, ex CHSCT central, où la FSU dispose de 6 sièges sur 10 suite aux élections professionnelles de 2022).

## Son fonctionnement

Cette commission se réunit, au moins **deux fois par an**, suivant un ordre du jour précis. 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).
- Toute facilité devra être accordée aux membres de l'instance afin qu'ils **puissent organiser des visites de site, des enquêtes**, etc.
- **Vote** : La FSU a obtenu que le fonctionnement de cette instance soit à l'image de la F3SCT 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.
- **Droit d'alerte** : Les membres de la CHSCT disposent d'un droit d'alerte auprès de la direction de leur établissement. Nous vous invitons à en faire usage, si la situation, dans l'établissement ou le pays, le nécessite. Dans ce cas, contactez-nous en amont. Le droit d'alerte ne concerne pas forcément un Danger Grave et Imminent (DGI). L'usage du droit d'alerte entraîne la mise en place d'une enquête CHSCT comprenant, à minima, le RP ayant signalé le problème.
- **Saisine de la F3SCT** : La circulaire précise : « *Sur demande d'au moins la moitié des représentants du personnels siégeant à la commission, le président de l'instance saisira par écrit le président du CHSCT central de l'AEFE (F3SCT ndlr) de toute question qui nécessiterait une expertise particulière et/ou ne pouvant être traitée localement. Cette saisine devra être formulée en instance par les représentants du personnel et votée*. Elle doit être remontée par le président de l'instance dans les huit jours qui suivent la tenue de la CHSCT de l'établissement. Ce point de saisine sera inscrit à l'ordre du jour du CHSCT suivant (F3SCT ndlr) ». **Le ou la président-e de la commission doit donc saisir la F3SCT de l'AEFE, 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. N'hésitez pas à consulter en amont votre syndicat FSU hdF pour bien rédiger votre saisine de la F3SCT. Vérifier après l'instance sa bonne transmission à la Direction de l'AEFE par votre chef-fe d'établissement. Pensez aussi à envoyer une copie au secteur HDF de la saisine pour le suivi en Centrale.

Un premier Guide de la mise en place des commissions hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels a également été 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 à la F3SCT ont largement contribué à la rédaction de ce guide et, en cas de besoin, seront là pour épauler les représentant-es des personnels dans ces instances locales dont les enjeux sont essentiels en matière de santé, sécurité et conditions de travail. **Un groupe de travail devrait se tenir en 2023-24, en Centrale, pour compléter ce Guide et délivrer, notamment, une proposition de règlement intérieur de la CHSCT, ne maquette de Charte des bons usages des outils numériques (droit à la déconnexion) et une explication du processus de saisine de l'instance centrale. Il est aussi envisagé de mettre en place des Registres SST et d'élaborer des DUERP...**

## 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, il en sera fini du déni : les ressentis exprimés par les personnels ne pourront plus être ignorés ! C'est 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 présenté 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 extincteurs, du défibrillateur...), donner les instructions appropriées aux travailleur·euses.

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

- **L'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...
- **L'environnement physique** : aménagement des classes (positions des tables, du bureau du professeur) et des bureaux, circulation dans les couloirs, isolation thermique et phonique, luminosité...
- **L'aménagement des postes de travail** : dans les laboratoires de sciences, les ateliers, pour les agents administratifs, pour les postes informatiques en salle des professeurs...
- **La construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail.**

### Quelques liens utiles :

- Lanceur d'alerte et processus de signalement  
<https://www.aefe.fr/aefe/lanceurs-dalerte#rub0>

- Fiche du guide de déontologie sur le harcèlement  
<https://www.aefe.fr/sites/default/files/asset/file/fiche-deontologie-2018-harcelement-moral-harcelement-sexuel.pdf>
- Evaluation des risques professionnels sur le site de l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles :  
<https://www.inrs.fr/demarche/evaluation-risques-professionnels/ce-qu-il-faut-retenir.html>

## ❖ CHS-CS : Commission hygiène et sécurité de la communauté scolaire

Cf [circulaire n°0732 du 21 juin 2022](#) pp 26-27.

### Ses attributions

Cette commission est compétente pour les questions collectives de l'établissement. Ses principales attributions sont l'hygiène et la sécurité de la communauté éducative, le respect des dispositions légales, les mesures de sécurité, ainsi que la proposition d'actions de formation (en lien avec la cellule de formation continue).

### Sa composition

La commission a le même périmètre tripartite que le Conseil d'établissement (administration, représentants des personnels, représentants des usagers). La commission comprend **entre 4 et 6 représentants des personnels titulaires et autant de suppléants** (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).

Les représentants des personnels à cette commission sont « **désignés par les représentants des personnels siégeant au CE** » : ce ne sont donc pas nécessairement des élus titulaires ou suppléants du CE ; mais ce qui est important, c'est qu'ils soient **mandatés par eux et siègent donc en qualité de représentants FSU** à cette commission s'ils sont désignés par une liste élue au CE sous une étiquette FSU.

La liste des représentants à cette commission doit être **actée lors du 1er Conseil d'établissement** qui suit les élections.

Pour les établissements relevant d'un groupement de gestion, la commission émane du Conseil de groupement de gestion, et comporte entre 6 et 8 représentants des personnels titulaires.

### Son fonctionnement

Cette commission se réunit sur un ordre du jour précis deux fois par an. 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 (voir la fiche « conseil d'établissement »).

Un compte rendu de chaque séance est présenté en CE. Les travaux de la commission font aussi l'objet d'un bilan annuel porté à la connaissance du CE.