



CGAAER
CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

Rapport n° 15081

Fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA

établi par

Brigitte BLESSON

Ingénieure générale des ponts,
des eaux et des forêts

Robert TESSIER

Ingénieur en chef des ponts,
des eaux et des forêts

avril 2016

SOMMAIRE

RESUME.....	5
LISTE DES RECOMMANDATIONS.....	8
1. LA PROBLEMATIQUE	9
2. LA METHODE DE TRAVAIL MISE EN OEUVRE DANS LA CONDUITE DE LA MISSION	10
2.1. Des entretiens au niveau national, régional, local	10
2.2. La construction de la réflexion	11
3. LE CADRE REGLEMENTAIRE	12
3.1. Le cadre général dans la fonction publique	12
3.2. Le cadre au sein de l'enseignement agricole	12
3.3. D'autres textes d'application des textes réglementaires	13
4. DES APPROCHES DIFFERENTES POUR TRAITER L'HSCT.....	14
4.1. L'organisation à l'Education nationale.....	14
4.2. La situation dans les établissements d'enseignement supérieur agricole	14
4.3. Le périmètre de la santé sécurité au travail dans l'enseignement agricole : une situation particulière.....	15
4.4. L'analyse de la mission.....	16
5. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : QUELLE GOUVERNANCE POUR L'ETA ? LA NECESSITE D'UNE CLARIFICATION DES ROLES	17
5.1. le CHSCTREA : une gouvernance régionale à redéfinir	17
5.1.1. Les textes applicables au niveau régional	17
5.1.2. Les positions des acteurs	18
5.1.3. Les orientations proposées par la mission pour le CHSCTREA.....	19
5.1.4. Un rôle et une organisation à préciser pour les cellules de veille	19
5.1.5. Préconisations de la mission	20
5.2. La CoHS : un outil de pilotage au plus près du terrain	21
5.2.1. Les textes applicables au niveau local.....	21
5.2.2. Les positions des acteurs	22
5.2.3. Les orientations proposées par la mission pour la CoHS.....	23
5.2.4. Préconisations de la mission	24
5.3. Un scénario pour une articulation efficiente CoHS – CHSCTREA	25
CONCLUSION.....	26
ANNEXES	28
Annexe 1 : Lettre de mission	29
Annexe 2 : Note de cadrage.....	31
Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées.....	36
Annexe 4 : Liste des sigles utilisés	39

RESUME

Le Directeur du Cabinet du Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt a confié au CGAAER une mission de conseil sur le fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole et l'articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle. L'objectif assigné est de vérifier si l'ensemble des missions dévolues aux CHSCT sont effectivement assurées pour l'enseignement agricole et le cas échéant de proposer des évolutions d'organisation pour s'assurer de cette complétude.

La mission a réalisé un certain nombre d'entretiens auprès des acteurs du niveau national, du niveau régional, et du niveau local afin de recueillir leurs avis et analyses.

Il est ressorti de ces échanges une insatisfaction exprimée par l'ensemble des acteurs quant au fonctionnement et à l'articulation des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et des commissions hygiène et sécurité des EPLEFPA.

Au niveau local, la mission a pu constater un manque exprimé par les équipes de direction mais aussi par les personnels dans le traitement du sujet des conditions de travail des personnels. Dans certains cas, cette situation a été en partie comblée par la création de groupes informels internes chargés d'aborder ce sujet des conditions de travail. Dans d'autres cas, cela a pu conduire à l'impossibilité de résoudre des situations conflictuelles.

Au niveau régional, les CHSCTREA sont soit peu actifs compte tenu des difficultés à trouver des sujets d'intérêt à traiter dans cette instance, soit, dans le cas de Midi Pyrénées, un lieu de conflit exacerbé du fait d'une interprétation divergente entre l'administration et certaines organisations syndicales sur les sujets, les niveaux d'intervention et les prérogatives du CHSCTREA.

Quant au lien entre les CHSCT régionaux de l'EA et les CoHS des établissements, tous les interlocuteurs se sont accordés pour dire qu'il est très ténu, voire inexistant.

L'analyse des textes existants et le suivi des recommandations de la DGAFP ont conduit la mission à considérer que le niveau local doit être reconnu comme étant le lieu privilégié pour traiter du sujet des conditions de travail des personnels tout en confirmant son rôle et sa responsabilité vis à vis de l'hygiène et la sécurité des apprenants.

Pour autant la mission a considéré que le niveau régional peut trouver tout son sens dans le cadre d'une gouvernance clairement définie, en affirmant sa compétence pour l'examen des questions communes intéressant les EPLEFPA du périmètre régional concerné et en respectant la responsabilité et la compétence locale sur le sujet des conditions de travail des personnels.

La mission préconise dans l'immédiat l'adoption d'une note de service reprenant de façon claire et détaillée les missions respectives des deux types d'instances (recommandations R1 à R8), en positionnant clairement le niveau local CoHS comme compétent pour traiter des conditions de travail de l'ensemble des personnels au sein des EPLEFPA et en précisant les missions transversales confiées aux CHSCTREA.

A moyen terme, la mission considère qu'il est nécessaire de modifier le décret 93-605 du 27 mars 1993 afin de mieux expliciter les deux niveaux d'actions des CoHS, auprès des personnels des EPL et auprès de la communauté éducative, en intégrant clairement la déclinaison du décret 82-453 modifié (recommandation R9).

Mots clés : hygiène, sécurité, conditions de travail, enseignement agricole

LISTE DES RECOMMANDATIONS

- R1.** Recommandation : Recentrer le CHSCTREA sur des missions transversales, d'intérêt commun à l'ensemble des établissements et en préciser le périmètre.
- R2.** Recommandation : structurer les retours d'informations du CHSCTREA vers les établissements.
- R3.** Recommandation : favoriser les remontées des besoins des établissements en matière de SST vers le CHSCTREA.
- R4.** Recommandation : harmoniser la composition des cellules de veille régionales, leurs modalités de saisine et de fonctionnement en tenant compte des orientations de la DGAFP.
- R5.** Recommandation : confirmer les missions de la CoHS concernant l'hygiène, la santé et la sécurité des apprenants.
- R6.** Recommandation : affirmer le rôle et la compétence de la CoHS en matière de santé, sécurité et conditions de travail de tous les personnels de l'EPLFPA en y intégrant le domaine de la prévention des risques psychosociaux.
- R7.** Recommandation : mettre en place un fonctionnement en deux temps (hygiène et sécurité des apprenants d'une part, hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels d'autre part) pour la CoHS avec une représentation limitée aux personnels pour aborder leurs conditions de travail.
- R8.** Recommandation : prévoir les formations nécessaires au niveau local, et en particulier pour les membres de la CoHS.
- R9.** Recommandation : modifier le décret 93-605 du 27 mars 1993 en reprenant la composition et les modalités de fonctionnement de la CoHS et en explicitant clairement ses différentes missions : l'hygiène, la santé et la sécurité des apprenants et l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail de tous les personnels de l'EPLFPA en lui conférant le rôle et les missions d'un CHSCT local.

Le Directeur du Cabinet du Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt a confié au CGAAER par lettre du 27 mai 2015 une mission de conseil sur le fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole (CHSCTREA) et l'articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle (EPLEFPA). Elle a pour objectif de garantir que l'ensemble des missions dévolues aux CHSCT soient effectivement assurées pour l'enseignement agricole à travers une organisation efficace et appréhensible par les agents.

Le vice-président du CGAAER a confié cette mission à Brigitte BLESSON et Robert TESSIER par lettre du 16 juillet 2015 .

La mission s'est déroulée entre le début août 2015 et la fin décembre 2015.

La mission remercie l'ensemble des interlocuteurs pour leur disponibilité et la qualité des échanges.

1. LA PROBLEMATIQUE

Comme indiqué ci dessus, la mission a rencontré dans le courant de l'été 2015 la Direction Générale de l'enseignement et de la recherche (DGER), particulièrement le service de l'enseignement technique, et le service des ressources humaines au Secrétariat Général du ministère.

Des premières discussions, ont émergé les réflexions suivantes ::

- La situation actuelle n'est pas satisfaisante, les besoins en matière d'hygiène, santé et conditions de travail prévus dans les textes ne sont pas totalement couverts pour les établissements de l'enseignement technique agricole.
- Au niveau des établissements, la commission hygiène et sécurité (CoHS), a un pouvoir limité dans le domaine des conditions de travail, en particulier eu égard à sa composition destinée à représenter l'ensemble de la communauté éducative (élèves, parents d'élèves). Néanmoins, pour certains interlocuteurs, le niveau local, au plus proche des lieux de décision et d'action, est approprié pour faciliter les échanges entre administration et personnels.
- Au niveau régional, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régional de l'enseignement agricole (CHSCTREA), s'avère dans plusieurs régions rencontrées mais aussi de l'avis de représentants nationaux présents à ces niveaux, complexe à animer, compte tenu en particulier de l'appréciation différente des administrations et représentants du personnel, de la définition du contenu des discussions, ceci en faisant dans certains cas des enjeux de pouvoirs, sources de tensions parfois très fortes.
- Pour autant, pour tous, les textes prévoient, pour l'enseignement agricole, le traitement des sujets liés aux conditions de travail au niveau régional.

Il est à noter que des tentatives de résolution de ce sujet sensible ont déjà eu lieu puisqu'un groupe de travail issu du CHSCTM a été constitué sur ce thème. Il s'est réuni à trois reprises entre

novembre 2012 et janvier 2013 mais n'a pas abouti à des conclusions opérationnelles.

Les représentants nationaux des organisations syndicales de l'enseignement agricole public ont exprimé des positions divergentes entre elles ce qui complique les relations avec l'administration centrale. Une certaine pression existe en conséquence pour que ce sujet soit traité rapidement.

Aux niveaux régionaux et locaux, la situation est très contrastée selon les régions. Plus exactement, il apparaît que la région Midi-Pyrénées cristallise à elle seule une grande partie des tensions qui se répercutent au niveau national. La visite de la mission à Toulouse a permis de mesurer ces tensions qui empêchent dans l'état actuel des choses un fonctionnement efficace de l'instance régionale. Dans les autres régions rencontrées, la situation est différente, avec peu de tensions mais aussi de la difficulté à positionner le contenu de ces instances régionales.

2. LA METHODE DE TRAVAIL MISE EN OEUVRE DANS LA CONDUITE DE LA MISSION

2.1. Des entretiens au niveau national, régional, local

Une phase exploratoire avec les interlocuteurs de l'administration centrale (Secrétariat Général et Direction générale de l'enseignement et de la recherche) a permis de préciser le contexte, les enjeux et les contours du travail à effectuer. Pour partager les objectifs du travail à effectuer, une note de cadrage a été proposée à la DGER et au SG début octobre 2015.

Pour réaliser le travail, la mission s'est appuyée sur la réalisation d'entretiens non directifs. Un guide de questionnement permettait de s'assurer de la complétude des réponses recueillies.

Au niveau national ont ainsi été rencontrés :

- les représentants nationaux des organisations syndicales de l'enseignement agricole présentes au comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail ministériel (CHSCTM) : SEA - UNSA, SNETAP-FSU, FO agriculture et CFDT ;
- l'ancienne présidente du CHSCTM, ayant en particulier conduit les discussions au sein du groupe de travail dédié aux CHSCT de l'enseignement technique agricole ;
- la présidente actuelle du CHSCTM ;
- l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) en charge de ce sujet au niveau national ;
- un inspecteur de l'enseignement agricole à compétence administrative, juridique et financière ;
- Deux anciens directeurs d'établissements d'enseignement supérieur rattachés à l'agriculture ; les établissements concernés présentaient l'intérêt d'avoir des organisations différentes : uni-site et multi-sites ;
- La présidente de l'association des directeurs d'EPLEFPA ;
- Le conseiller national prévention des risques professionnels, pour appréhender les modalités d'organisation à l'Education Nationale.

Au niveau régional, l'objectif était de s'entretenir avec les acteurs régionaux et locaux. La mission a considéré que l'échantillon des régions rencontrées devait être suffisamment divers pour enrichir le sujet. Il s'agissait d'une part d'entendre des acteurs différents de ceux rencontrés au niveau national, et d'autre part de se rendre dans des établissements, au plus près des situations vécues.

Compte tenu de ces éléments, trois DRAAF ont été sollicitées : Midi-Pyrénées car cette région a été citée, pour les difficultés rencontrées, par l'ensemble des interlocuteurs au niveau national (administration et représentants des personnels) ; Champagne-Ardennes et Picardie. Ces trois régions sont concernées par la réforme territoriale.

Dans chacune de ces régions, la mission a rencontré l'autorité académique, des membres du CHSCT régional enseignement agricole, une équipe de direction d'EPLEFPA ainsi que des membres de la CoHS de l'établissement. En Midi-Pyrénées, elle a également rencontré l'inspecteur hygiène et sécurité en charge de la région. La mission avait aussi sollicité les services de la collectivité territoriale gérant les personnels « TOS » des EPLEFPA pour une rencontre. Celle-ci n'a finalement pas pu avoir lieu, la direction générale des services de la collectivité ayant décliné l'invitation.

2.2. La construction de la réflexion

La rencontre dans le courant de l'été 2015 de la Direction Générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) et du Secrétariat Général du ministère a permis de préciser la problématique du sujet.

Les échanges lors des entretiens au niveau national et dans les déplacements en région ont permis d'éclairer :

- la pratique en régions des CHSCTREA ;
- la pratique en EPLEFPA des CoHS ;
- Les modalités de prise en compte de la dimension « conditions de travail » dans les EPLEFPA ;
- les modalités d'organisation à l'Education Nationale ;
- les modalités d'organisation dans les établissements d'enseignement supérieur du MAAF ;

L'analyse des textes réglementaires a conduit à préciser l'état actuel du droit et à cibler les points sensibles pouvant conduire à des propositions d'évolution.

Ceci a amené à dresser un état des lieux sur le fonctionnement des CHSCTREA et celui des CoHS, sur l'articulation entre ces instances, et à identifier les difficultés rencontrées et les champs non couverts.

En s'appuyant sur une analyse de type SWOT (atout, contraintes ; forces et faiblesses) à partir des avis et propositions recueillies, une évolution de l'organisation actuelle est proposée en deux temps : à court terme d'abord en s'appuyant sur les textes existants et à moyen terme ensuite en modifiant certains textes.

3. LE CADRE REGLEMENTAIRE

3.1. Le cadre général dans la fonction publique

Dans l'ensemble des textes relatifs à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'aux conditions de travail , un certain nombre prévoit des dispositions spécifiques aux administrations :

- Le décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret 2011-1174 fixe les conditions d'application de l'HSCT au sein des administrations.
- Le décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.
- Le décret 2014-1255 du 27 octobre 2014 relatif à l'amélioration du service de la médecine de prévention et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans la fonction publique de l'Etat
- L'arrêté du 27 octobre 2014 fixant les règles de contingent d'autorisations d'absences pour les acteurs des CHSCT de la fonction publique.

Le décret 82-453 modifié est le fondement de la construction des CHSCT dans la fonction publique. Il en détermine l'organisation, les règles de fonctionnement et les attributions. Il précise également la formation nécessaire dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité et fixe le rôle et l'organisation de la médecine de prévention. Le décret modifié de 2011 introduit la notion de **conditions de travail** et l'intègre aux compétences des anciens CHS qui deviennent CHSCT.

Suite à la refonte en 2011 de la représentation des personnels au sein de l'administration, le décret 2011-184 fixe la nouvelle organisation des comités techniques auprès desquels sont placés les CHSCT.

Enfin le décret 2014-1255 et l'arrêté sont les bases réglementaires des contingents d'autorisation d'absences en ce qui concerne les CHSCT.

Ces textes constituent les bases pour l'application de l'HSCT au sein du ministère chargé de l'agriculture.

3.2. Le cadre au sein de l'enseignement agricole

Tout en s'inscrivant dans le cadre général, l'organisation de l'enseignement agricole a amené à préciser des modalités spécifiques pour la mise en œuvre de l'HSCT.

On les retrouve en particulier dans les textes suivants :

- Le décret 93-605 du 27 mars 1993 instituant les commissions d'hygiène et de sécurité dans les EPLEFPA. Celui-ci prévoit la composition, l'organisation, le fonctionnement des **Commissions d'hygiène et de sécurité**.¹

¹ Il est à noter que les CoHS ont été instituées au sein des lycées techniques ou professionnels par le code du travail (article L231-2-2). Cet article a été abrogé au 1^{er} mai 2008. L'Article L421-25 du code de l'Education le remplace désormais.

- L'arrêté du 17 novembre 2006 portant institution des comités d'hygiène et de sécurité au ministère de l'agriculture et de la pêche qui crée un **CHS de l'enseignement agricole au niveau régional**, auprès du DRAAF, afin d'assister les comités techniques paritaires régionaux.
- Le décret 2011-1035 du 30 août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein du ministère en charge de l'agriculture et l'arrêté du 27 juin 2011 instituant **les comités techniques** au sein du ministère de l'agriculture qui précise les modalités de la représentation des personnels.
- L'arrêté du 13 mars 2012 et une note de service² qui prévoient la mise en place de **CHSCT régionaux de l'enseignement agricole**, chargés de traiter des questions communes spécifiques aux établissements locaux d'enseignement agricole et de formation professionnelle et qui en fixent la composition. Ces textes intègrent pour le ministère en charge de l'agriculture et en particulier pour l'enseignement agricole, la **prise en compte des conditions de travail**.
- L'arrêté du 4 juin 2015 fixant les taux de conversion pour les personnels enseignants participant aux CHSCT du contingent annuel d'autorisations d'absences et la note de service du 17 juillet 2015 qui précisent les modalités du temps syndical dédié à la participation aux activités du CHSCTREA.

3.3. D'autres textes d'application des textes réglementaires

D'autres textes viennent enrichir cet ensemble.

La prise en compte des risques psychosociaux a ainsi fait l'objet de discussions en 2013-2014 entre la DGAFP et les représentants des personnels afin de les intégrer dans la gestion des ressources humaines par les administrations.

Ceci a conduit à un accord-cadre complété par un guide méthodologique³, approuvé par l'ensemble des organisations syndicales et repris dans une note de service du ministère de l'agriculture⁴.

De même, la DGAFP a élaboré un guide juridique pour l'application du décret 82-453⁵ ;

La réglementation est riche dans ce domaine, ce qui révèle le souci des services des ressources humaines de répondre aux demandes des personnels, et la demande des représentants des personnels d'instances de dialogue.

On peut néanmoins s'interroger sur la lisibilité de cet ensemble de textes : la difficulté pour en comprendre la logique et l'articulation peut être la source d'interprétations divergentes entre les différentes parties.

² Note de service N2012-1068 du 22 mars 2012 qui prévoit la représentation des membres des différents CHSCT, dont les CHSCTREA.

³ Guide méthodologique DGAFP du 13 mars 2014 – aide à l'identification et l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique.

⁴ Note de service N2014-629 du 29 juillet 2014 précisant la déclinaison par chaque service du ministère de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux.

⁵ Guide juridique DGAFP d'avril 2015 - Application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

4. DES APPROCHES DIFFERENTES POUR TRAITER L'HSCT

4.1. L'organisation à l'Education nationale

L'organisation au ministère chargé de l'Education Nationale s'articule de la façon suivante : un CHSCT ministériel, des CHSCT académiques présidés par les recteurs d'académie et des CHSCT départementaux présidés par les directeurs académiques des services de l'Education nationale (DASEN).

Le CHSCT académique traite des sujets structurants concernant plusieurs départements, donne les lignes directrices.

Le CHSCT départemental traite des sujets locaux des établissements (écoles, collèges et lycées). Il a été notamment institué pour prendre en compte les écoles primaires qui, n'ayant pas le statut d'établissement public local, ne disposent pas d'instances propres pour traiter de ces questions. Il en est de même pour les collèges et lycées d'enseignement général qui, bien qu'étant des EPL, n'ont pas d'instance locale en matière d'HS.

Seuls les lycées professionnels disposent d'une CoHS dans leurs instances : elles traitent des problèmes d'ateliers et de sécurité des équipements. Le code de l'Education définit dans ses articles D421-151 à D421-159 la composition, la désignation des membres, le fonctionnement et les compétences de cette instance.

Selon le conseiller de prévention, à l'Education Nationale, les représentants syndicaux des chefs d'établissement ne souhaitent pas assumer la responsabilité pleine et entière sur les sujets des conditions de travail des personnels. Pourtant, ils doivent mettre en œuvre la démarche d'évaluation des risques, les plans de prévention, les demandes d'investissement, autant d'éléments qui concernent la santé, la sécurité et les conditions de travail de leurs personnels.

Le MENESR s'est doté de personnels de prévention :

- Un conseiller au niveau ministériel, des conseillers de prévention académiques, des conseillers de prévention départementaux à temps partiel ;
- En EPL on trouve des assistants de prévention et dans le primaire, un assistant de prévention pour plusieurs écoles.

4.2. La situation dans les établissements d'enseignement supérieur agricole

Sur la base réglementaire applicable au ministère de l'agriculture, les CHSCT ont été mis en place dans les établissements d'enseignement supérieur à partir des décrets et arrêté de 2011.

Dans le contexte de modifications des structures (COMUE...) et de réorganisation des modalités de travail, les CHSCT sont un élément qui permet de préparer les agents au changement et d'indiquer les objectifs et modalités d'organisation qui seront choisies.

Dans le cas d'établissements multi-sites, la mise en place de commissions sur site à partir de ces instructions a aussi été un moyen, voire un outil permettant une meilleure connaissance puis une homogénéisation du fonctionnement des communautés de travail issues de regroupements d'établissements basés sur plusieurs sites.

Au niveau local, et en particulier dans le cas d'établissements sur plusieurs sites, la construction d'un programme de travail basé sur les pratiques et besoins locaux portant sur les thématiques du champ d'action du CHSCT (DUER, affichage de sécurité, exercices d'évacuation, accessibilité..) est apprécié par les acteurs.

Ce niveau local apparaît dans ces établissements le plus approprié pour répondre aux contraintes spécifiques liées à la disposition des locaux, à l'organisation des services et des tâches. Il peut en effet recueillir les constats et proposer des décisions au responsable local en vue d'améliorer les conditions de travail des agents.

4.3. Le périmètre de la santé sécurité au travail dans l'enseignement agricole : une situation particulière

Les EPLEFPA sont des structures complexes :

En terme de publics accueillis : élèves mineurs, majeurs, étudiants, apprentis (mineurs et majeurs) et stagiaires adultes.

En terme de personnels :

- enseignants titulaires ou contractuels d'Etat ;
- formateurs titulaires ou contractuels de droit public sur budget d'établissement ;
- personnels d'éducation et de surveillance titulaires, contractuels d'Etat ou contractuels sur budget d'établissement ;
- personnels administratifs, techniciens, de santé, titulaires ou contractuels (Etat, collectivité territoriale, établissement) ;
- salariés de droit privé des exploitations et ateliers technologiques sur budget d'établissement.

En terme d'organisation : multi-centres (lycées, Centre de formation d'apprentis (CFA), Centre de formation professionnelle et de promotion Agricole (CFPPA), exploitations, ateliers technologiques) et multi-sites dans de nombreux cas.

Ce sont des établissements publics locaux ayant l'autonomie juridique, administrative et financière (article L811-8 du code rural et de la pêche maritime).

Ils sont placés sous l'autorité de l'Etat : l'autorité académique est exercée par le DRAAF mais ils dépendent aussi de la collectivité territoriale (conseil régional) dont les compétences ont été élargies au fil des lois de décentralisation successives (patrimoine, personnels d'entretien de restauration et d'accueil, apprentissage, formation professionnelle, transports etc....).

Le directeur d'EPLFPA est représentant de l'Etat au sein de son établissement (article R 811-26 du code rural). Il exerce une autorité hiérarchique et/ou fonctionnelle sur l'ensemble des personnels.

Traiter de la santé, sécurité au travail implique de prendre en compte l'ensemble des caractéristiques des EPLEFPA : usagers, personnels et organisation administrative et juridique.

4.4. L'analyse de la mission

Les échanges que la mission a pu avoir ont montré des positions divergentes selon les interlocuteurs, certains souhaitant aller vers plus de concordance avec l'EN, et donc un renforcement des prérogatives du niveau régional. D'autres interlocuteurs ont davantage insisté sur les écarts existants entre les deux ministères, et souhaitent en conséquence recentrer les discussions au niveau local.

L'analyse de la mission est que la situation à l'EN apparaît foncièrement différente de celle de l'enseignement technique agricole : au niveau des publics scolaires accueillis, des catégories d'établissements et des missions.

De plus, tous les établissements de l'enseignement agricole, à la différence de l'EN, possèdent une commission hygiène et sécurité, ils accueillent des publics scolaires lycéens et étudiants mais aussi des apprentis et des adultes. L'existence des exploitations agricoles, ateliers technologiques, CFA et CFPPA génère la présence de catégories de personnels spécifiques, dont l'établissement est l'employeur.

De ce fait, la mission considère qu'il n'est pas opportun de vouloir calquer l'organisation de la santé, sécurité au travail dans l'Enseignement technique agricole sur ce qui se fait à l'Education nationale.

Les établissements d'enseignement supérieur agricole sont dotés quant à eux de CHSCT locaux et ils ont enrichi le dispositif par des commissions sur site en charge des sujets HSCT, cherchant ainsi à privilégier la proximité.

L'état actuel des textes ne prévoit pas de CHSCT dans les EPLEFPA, du fait de l'existence des CoHS. Pour autant le sujet HSCT devrait pouvoir être abordé et traité au niveau local. Il semble que la CoHS puisse être l'instance adéquate pour le faire, si les acteurs locaux s'emparent du sujet, même si les textes ont créé une instance régionale pour traiter des questions communes aux EPLEFPA : le CHSCTREA.

La mission s'est interrogée sur les modalités permettant d'aborder au mieux l'HSCT dans l'enseignement technique agricole. L'articulation entre les deux niveaux, local et régional apparaît comme un élément déterminant de l'efficacité du dispositif. Ceci fait l'objet du prochain chapitre.

5. SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL : QUELLE GOUVERNANCE POUR L'ETA ? LA NECESSITE D'UNE CLARIFICATION DES ROLES

5.1. le CHSCTREA : une gouvernance régionale à redéfinir

5.1.1. Les textes applicables au niveau régional

Le décret 2011 – 1035 du 30 août 2011 crée les comités techniques régionaux de l'enseignement agricole dans son article 2.⁶

Ce niveau régional permet les échanges entre les représentants des personnels et l'autorité académique sur les sujets communs spécifiques : organisation, examens, moyens, schémas régionaux...

L'arrêté du 13 mars 2012, modifié par l'arrêté du 9 février 2015,⁷ institue dans son chapitre VII les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole et confirme les commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

Ainsi, cet arrêté qui crée les CHSCTREA en les positionnant auprès des comités techniques régionaux de l'enseignement agricole, limite leurs compétences à la connaissance des **questions communes spécifiques aux EPLEFPA** d'une même région. Il rappelle également l'existence au niveau local des CoHS.

Le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié précise ce que sont les CHSCT communs et quelles sont leurs missions⁸.

⁶ « Par dérogation à l'article 6 du décret du 15 février 2011 susvisé, il est institué auprès de chaque directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et auprès du directeur régional et interdépartemental de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile-de-France un comité technique régional de l'enseignement agricole. Ce comité est compétent pour connaître, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 15 février 2011 susvisé, de toutes les questions communes spécifiques intéressant tout ou partie des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles implantés dans une même région. »

⁷ Article 14

Il est créé auprès de chaque directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et auprès du directeur régional et interdépartemental de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt d'Ile-de-France, conformément à l'article 34 du décret du 28 mai 1982 susvisé, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régional de l'enseignement agricole. Ce comité est compétent pour connaître, dans le cadre du titre IV du même décret, de toutes les questions communes spécifiques concernant tout ou partie des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles implantés dans une même région.

Cet article 14 fait référence à l'article 34 (qui traite des parties de services) du décret 82-453. Il semble que la référence devrait plutôt porter sur l'article 35, les EPEFPA étant des établissements publics et non des parties de services déconcentrés.

Article 15

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole créés en application de l'article 14 apportent leur concours, pour les questions concernant les services visés par ce même article, aux comités techniques régionaux de l'enseignement agricole institués par l'article 2 du décret du 30 août 2011 susvisé.

Article 16

Conformément au décret du 27 mars 1993 susvisé, chaque établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles dispose d'une commission d'hygiène et de sécurité.

Le président désigne parmi les représentants de l'administration le fonctionnaire chargé du secrétariat permanent de la commission.

⁸ « VII.1.1.2. Les CHSCT facultatifs : le CHSCT de réseau, les CHSCT spéciaux et les CHSCT communs

Les CHSCT facultatifs ne se substituent pas aux CHSCT obligatoires mentionnés ci-dessus, mais sont institués en complément, lorsque cela est justifié :

par l'importance des effectifs ;

par l'importance des risques professionnels ;

par le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles

. [...] Enfin, peuvent être créés des CHSCT communs à plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 31), à plusieurs administrations centrales de plusieurs départements ministériels (deuxième alinéa de l'article 32), à plusieurs services déconcentrés du même niveau territorial ou implantés dans le même ressort géographique d'un même ou de plusieurs départements ministériels (troisième alinéa de l'article 33) ou communs à plusieurs établissements publics dépendant d'un même département ministériel (deuxième alinéa de l'article 35). Ces CHSCT sont uniquement compétents pour l'examen des questions communes aux personnels et services qu'ils représentent conformément au 3° de l'article 49 du décret : « Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail communs créés conformément aux articles 31, 32, 34 et 35 du présent décret, sont seuls compétents pour

Il en ressort que les CHSCT régionaux de l'EA s'inscrivent dans la définition et le rôle des CHSCT communs.

On retrouve dans cette formulation du décret, la notion de questions communes propres aux services concernés, en l'occurrence les questions communes concernant les établissements publics agricoles d'une région.

5.1.2. Les positions des acteurs

Lors des entretiens que la mission a pu avoir tant au niveaux national, que dans les régions et les établissements, un certain nombre de points se sont dégagés concernant le fonctionnement des CHSCTREA. Le tableau ci-dessous synthétise et classe en atouts / contraintes, forces / faiblesses les principaux éléments mis en avant par les interlocuteurs.

Atouts	Contraintes
<p>En lien avec le CTREA</p> <p>Représentants régionaux des personnels</p> <p>Formation des membres</p> <p>Moyens prévus par les textes</p>	<p>Eloigné du terrain</p> <p>Ne représente pas l'ensemble des personnels au sein des EPLEFPA</p> <p>Le président n'a pas d'autorité directe sur les établissements : ce n'est pas le niveau décisionnel</p>
Forces	Faiblesses
<p>Traiter des sujets en sortant du cadre de l'établissement</p> <p>Recul, regard extérieur, prise de distance</p> <p>Approche thématique des sujets facilitée</p> <p>Mise en place des cellules de veille : lieux d'écoute pour des personnels en difficulté qui en font la demande.</p>	<p>Risque d'instrumentalisation vis à vis des directeurs d'EPLFPA</p> <p>Fonctionnement « descendant »</p> <p>Action peu lisible dans les établissements (déconnexion)</p> <p>Difficulté à trouver des sujets d'ordre du jour</p> <p>Difficulté à trouver une place dans les instances</p> <p>Difficulté à fonctionner</p> <p>Absence de liens avec les conseils régionaux</p> <p>Cellule de veille : les membres de ces cellules (représentants du personnel et membres de l'administration) ne sont pas des professionnels de l'écoute même s'ils suivent une formation. De plus il ne s'agit pas d'un lieu de proposition d'action mais d'écoute uniquement, ce qui peut générer des frustrations pour les agents en difficulté.</p>

5.1.3. Les orientations proposées par la mission pour le CHSCTREA

Les textes positionnent les CHSCTREA comme des CHSCT communs, et confirment leur compétence pour l'examen des questions communes intéressant les EPLEFPA du périmètre régional concerné. Ils n'ont pas de compétence sur les sujets portant sur les situations locales.

En effet, si le DRAAF est l'autorité académique, c'est bien le directeur de l'EPLFPA qui est en responsabilité directe vis à vis de l'ensemble des personnels de l'établissement. En particulier, le DRAAF n'a pas de compétence pour des agents sur budget d'établissement dont le directeur d'EPLFPA est l'employeur (contrat de travail) et pour des agents dépendant de la collectivité territoriale pour lesquels le directeur d'EPLFPA exerce une autorité fonctionnelle.

La notion de proximité quant à elle, interpelle encore davantage compte tenu de la réorganisation territoriale de l'Etat et de la création de régions administratives de taille beaucoup plus importante. **De ce fait, la mission considère que cette situation renforce le caractère incontournable du niveau EPLEFPA pour traiter des sujets HSCT locaux.**

Dans la même perspective, **le niveau régional est légitime pour aborder certains sujets communs** à identifier. La mission propose que les CHSCT régionaux de l'EA puissent travailler sur les thèmes suivants :

- Déclinaison en région des orientations nationales définies en CHSCTM et communication vers les établissements
- Réflexion et proposition d'outils méthodologiques à destination des établissements
- Apports techniques et juridiques dans le domaine SST
- Formations et échanges de pratiques à mettre en œuvre en région en fonction des priorités définies
- Suivi du réseau des animateurs de prévention
- Bilan annuel du fonctionnement des CoHS en région
- Bilan annuel du fonctionnement de la cellule de veille
- Bilan annuel des accidents pour les apprenants et personnels
- Bilan des actions mises en œuvre pour améliorer la prévention
- ...

5.1.4. Un rôle et une organisation à préciser pour les cellules de veille

Dans les trois régions rencontrées, les règlements intérieurs des CHSCTREA ont prévu et mis en place des cellules de veille, dont le rôle est de permettre une écoute des personnels en difficulté. Elles sont organisées en binômes de personnels volontaires et ayant suivi une formation spécifique.

La composition actuelle des cellules issues du CHSCTREA n'est donc pas basée sur des professionnels de l'appui, de l'écoute (médecins, assistants sociaux, IGAPS...). Il est à noter que lors des échanges que la mission a eus, la principale difficulté soulevée par les acteurs à propos de ces cellules est l'absence de « suite » à cette écoute.

Recentrer ces cellules de veille sur des professionnels de la santé, de l'appui social, des ressources humaines serait sans doute une solution pertinente pour éviter cet écueil. Pour ce faire, la mission incite à s'appuyer sur les recommandations du guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique établi par la DGAFP⁹.

5.1.5. Préconisations de la mission

- R1.** Recommandation : Recentrer le CHSCTREA sur des missions transversales, d'intérêt commun à l'ensemble des établissements et en préciser le périmètre.
- R2.** Recommandation : structurer les retours d'informations du CHSCTREA vers les établissements.
- R3.** Recommandation : favoriser les remontées des besoins des établissements en matière de SST vers le CHSCTREA.
- R4.** Recommandation : harmoniser la composition des cellules de veille régionales, leurs modalités de saisine et de fonctionnement en tenant compte des orientations de la DGAFP.

⁹ « La cellule de veille a une fonction permanente de détection des situations de crise et de première intervention.

Pour être pertinente dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, elle doit nécessairement s'accompagner d'autres mesures, notamment d'actions de prévention primaire et secondaire.

Sa composition est limitée en nombre et composée de manière pluridisciplinaire des professionnels compétents pour interagir rapidement sur le ou les déterminants du problème posé: le médecin, le psychologue, un membre du service RH, l'AS. Les représentants du personnel n'ont pas vocation à participer à cette cellule.

Elle est saisie directement par les personnes ou leur entourage professionnel, soit directement, soit par le biais d'une adresse mail strictement dédiée. Les personnels sont clairement informés de son existence, de ses fonctions, de ses règles d'intervention et des modalités de saisine.

Cette cellule travaille dans le cadre du respect de l'anonymat et du principe du secret partagé. Elle réfléchit aux propositions à construire sur les différents plans (RH, médical, psychologique, social) pour permettre à la personne ou au groupe concerné de surmonter ses difficultés. Elle rend compte du nombre et des caractéristiques (types de problèmes, catégorie et équipe de travail concernées) des problèmes rencontrés mais en aucun cas du détail des situations rencontrées.

La cellule de veille n'intervient pas dans la prise en charge thérapeutique. Elle oriente et ne se substitue pas aux dispositifs éventuellement mis en place dans le cadre de la prévention tertiaire.

La mise en place de ce dispositif est fortement conditionnée par la présence et l'investissement réels des professionnels compétents dans l'entité concernée. Des solutions de mutualisation des démarches peuvent être envisagées au plan géographique pour construire des réponses efficaces. »

5.2. La CoHS : un outil de pilotage au plus près du terrain

5.2.1. Les textes applicables au niveau local

La notion de proximité et de pouvoir de décision

Concernant le secteur privé, la loi (article L 4611-1 du code du travail) prévoit la mise en place des CHSCT « au niveau de l'établissement » et non pas de l'entreprise. Le principe général est la proximité des salariés et l'effectivité du pouvoir de décision par son président.

Concernant le secteur public, le décret 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique précise dans son article 2-1 que « *les chefs de service sont chargés, [...] de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

De plus, l'administration générale de la fonction publique a repris le principe général de la proximité et du pouvoir de décision dans son guide juridique établi pour l'application du décret 82-453 modifié qui précise :

« Ainsi, en ce qui concerne tant les CHSCT de proximité de l'article 34 que les CHSCT spéciaux de l'article 35, et de manière parallèle à ce qui est prévu dans le cadre du code du travail, la mise en place de CHSCT devra permettre l'exercice de l'ensemble de ses missions, et de ce fait, intégrer les exigences relatives à :

- un critère géographique de proximité, en raison du caractère spécifique des missions de l'instance qui nécessite que celle-ci fonctionne au plus près des situations de travail des salariés et que ses membres puissent intervenir à leur égard le plus facilement*
- au degré d'autonomie du service ou de l'établissement qui doit être suffisant pour permettre le traitement des questions d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail »*

Ce critère « local » des missions du CHSCT, lié à l'autonomie de l'établissement est donc clairement affirmé tant dans le code du travail que dans les recommandations formulées par la fonction publique.

La particularité de l'enseignement technique agricole : les CoHS

Le décret 93-605 du 27 mars 1993 instituant les commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) dans les EPLEFPA, fait référence au décret 82-453. Il prend en compte le cas particulier des missions confiées aux EPLEFPA et la nécessité de traiter des sujets d'hygiène et de sécurité concernant les apprenants, sans exclure les membres de la communauté éducative et il ne modifie pas le cadre de compétence ou de missions confiées aux CHSCT locaux par le décret 82-453.

Ceci est appliqué dans l'arrêté ministériel du 17 novembre 2006, notamment dans ses articles 7 à 10, qui traitent sur un même plan les CHS des établissements de l'enseignement supérieur agricole et des EPN et les CoHS des EPLEFPA.

Il est à noter que la note de service SG/2009-1128, aujourd'hui déclarée caduque mais non abrogée, en s'appuyant sur les deux décrets et l'arrêté précités, avait défini l'architecture, les principales dispositions et les bonnes pratiques à mettre en œuvre pour les comités et les commissions hygiène et sécurité. Dans ce texte le rôle attribué aux CHS locaux et CoHS est strictement identique. Il y était ainsi précisé que « *la mission générale des CHS et CoHS est de*

contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des agents. Les textes leur confèrent des prérogatives qu'il leur appartient de mobiliser. » Concernant les bonnes pratiques à mettre en œuvre, une liste des thèmes à mettre à l'ordre du jour était proposée pour les CHS régionaux de l'enseignement agricole.

Il est regrettable que cette note de service n'ait pas été adaptée au contexte réglementaire après la publication du décret de 2011 introduisant l'HSCT au sein des administrations.

L'affirmation du niveau local dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux

La note de service SG/2014-629 annonçant la déclinaison par chaque chef de service de l'accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des risques psychosociaux dans la fonction publique confère aux directeurs d'EPLEFPA les mêmes responsabilités que les directeurs d'administration centrale, les directeurs régionaux de l'agriculture, de l'alimentation et de la forêt, les directeurs des établissements d'enseignement supérieur, en ce qui concerne la prévention des RPS. Le texte précise que les CHSCT locaux sont des lieux de débat essentiels pour partager le diagnostic et construire les plans d'action, la responsabilité de l'élaboration du plan de prévention des RPS restant celle de l'autorité administrative. Concernant l'enseignement technique agricole, on peut regretter que le rôle de la CoHS ne soit pas précisé dans ce texte, d'autant que le CHSCT régional de l'enseignement agricole n'est pas retenu comme un lieu de débats sur ce sujet, puisqu'il est simplement précisé que « le CHSCT régional est tenu informé des démarches entreprises par les directeurs des établissements ».

5.2.2. Les positions des acteurs

Comme pour les CHSCTREA, lors des entretiens que la mission a pu avoir tant au niveau national, que dans les régions et les établissements, un certain nombre de points se sont dégagés concernant le fonctionnement des CoHS. Le tableau ci dessous synthétise et classe en atouts / contraintes, forces / faiblesses les principaux éléments mis en avant par les interlocuteurs.

Atouts	Contraintes
<p>Au plus près du terrain</p> <p>Représentants de toute la communauté éducative</p> <p>Représentants extérieurs : médecin du travail, assistant social, ISST, MSA, collectivité territoriale, parents d'élèves, élèves, maîtres de stage</p> <p>Instance au niveau EPLEFPA</p> <p>Le président est le directeur de l'EPLEFPA, qui peut prendre les décisions appropriées</p>	<p>Difficultés à mobiliser des membres, représentants des différentes catégories d'acteurs</p> <p>Une communauté de travail très diverse, donc des sujets très divers à traiter</p> <p>Présence de représentants extérieurs (élèves, parents d'élèves, collectivité) qui peut être un frein pour traiter des sujets concernant les personnels</p>

Forces	Faiblesses
<p>Traite HS des apprenants</p> <p>Notion de lieu de vie où interagissent des jeunes et des adultes</p> <p>Permet la présentation de l'ensemble des outils liés à l'hygiène sécurité dans l'établissement : DUERP ; plan particulier de mise en sécurité (PPMS) ; plan de prévention des RPS. Ceci doit permettre d'aborder les sujets en lien avec les conditions de travail des personnels</p> <p>Possibilité de mener des enquêtes en lien avec les accidents du travail</p>	<p>Instance souvent peu active</p> <p>Ne traite pas officiellement des conditions de travail des personnels</p> <p>Manque de formation des membres</p> <p>Manque d'outils méthodologiques pour traiter les sujets nouveaux et sensibles tels que les RPS, le mal être au travail</p> <p>Peu de liens avec le CHSCTREA, peu d'informations mais également peu de remontées des besoins</p> <p>Peu de liens avec les instances SST des conseils régionaux (qui fonctionnent plutôt en direct avec les agents sous leur contrôle)</p>

5.2.3. Les orientations proposées par la mission pour la CoHS

L'analyse des textes suggère que les CHSCT locaux doivent être positionnés au plus près des situations de travail des salariés. Par ailleurs, les CoHS ont été mises en place pour rajouter la prise en compte des sujets déterminants d'hygiène et de sécurité des apprenants, en complément de ceux concernant les personnels.

Les échanges avec les différents interlocuteurs soulignent quant à eux l'importance d'un outil de pilotage en matière de suivi des conditions de travail des personnels au plus près du terrain mais aussi les insuffisances actuelles pour répondre à ces questions, en particulier au niveau de la CoHS.

En effet, en l'état actuel, c'est une interprétation restrictive qui est faite aussi bien par les représentants des personnels que par l'administration limitant le rôle des CoHS aux sujets hygiène et sécurité concernant les apprenants. De ce fait, les questions propres à la santé, la sécurité et les conditions de travail des personnels ne trouvent pas de lieu clairement identifié pour être traitées au niveau des établissements.

On a vu dans le chapitre précédent que le niveau régional n'est pas non plus totalement approprié pour le faire.

On aboutit ainsi à des situations très diverses selon les établissements avec, dans les cas les plus efficaces, la mise en place de commissions internes informelles pour traiter en particulier des sujets conditions de travail. Dans d'autres cas la mission a pu constater des tensions ne pouvant pas être traitées au niveau local mais ayant aussi des difficultés à être résolues au niveau régional.

S'agissant des risques psychosociaux, la note de service du 29 juillet 2014 précise la déclinaison par chaque service du ministère de l'accord cadre du 22 octobre 2013 . Elle prévoit au niveau de l'établissement la réalisation d'un diagnostic puis d'un plan d'action. Ceci interpelle fortement les directeurs d'EPLEFPA et les a incités parfois à constituer ces commissions internes informelles.

Un besoin de formation au niveau local a été exprimé par les équipes de direction et les personnels. Les représentants des personnels sont en attente de la mise en œuvre de ces actions de prévention au niveau local.

Ceci amène la mission à considérer que les CoHS seraient légitimes à s'emparer des questions d'hygiène, santé, sécurité et conditions de travail des personnels en complément des questions d'hygiène, santé et sécurité des apprenants. Et ce, jusqu'au droit d'enquête prévu dans le décret 93-605.

Ceci implique également que les CoHS en EPLEFPA prennent une dimension de CHSCT local et intègrent résolument le suivi des conditions de travail de tous les personnels de l'établissement.

Il serait donc utile de préciser clairement les rôles et missions de la CoHS en s'appuyant sur les textes existants. Une reprise de la note de service 2009-1128 en intégrant les évolutions depuis 2011 pourrait en être le support.

Dans un deuxième temps, pour éviter les interprétations divergentes actuelles et pour affirmer le rôle du niveau local, il apparaît nécessaire de modifier le décret 93-605 du 27 mars 1993. En intégrant pleinement la déclinaison du décret 82-453 modifié, cette réécriture doit permettre d'explicitier les deux cadres d'actions des CoHS (hygiène et sécurité des apprenants d'une part, hygiène, sécurité et **conditions de travail** des personnels d'autre part), leur conférant ainsi une dimension de CHSCT local.

5.2.4. Préconisations de la mission

Dans l'immédiat :

- R5.** Recommandation : confirmer les missions de la CoHS concernant l'hygiène, la santé et la sécurité des apprenants.
- R6.** Recommandation : affirmer le rôle et la compétence de la CoHS en matière de santé, sécurité et conditions de travail de tous les personnels de l'EPLFPA en y intégrant le domaine de la prévention des risques psychosociaux.
- R7.** Recommandation : mettre en place un fonctionnement en deux temps (hygiène et sécurité des apprenants d'une part, hygiène, sécurité et conditions de travail des personnels d'autre part) pour la CoHS avec une représentation limitée aux personnels pour aborder leurs conditions de travail.
- R8.** Recommandation : prévoir les formations nécessaires au niveau local, et en particulier pour les membres de la CoHS.

A moyen terme :

- R9.** Recommandation : modifier le décret 93-605 du 27 mars 1993 en reprenant la composition et les modalités de fonctionnement de la CoHS et en explicitant clairement ses différentes missions : l'hygiène, la santé et la sécurité des apprenants et l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail de tous les personnels de l'EPLFPA en lui conférant le rôle et les missions d'un CHSCT local.

5.3. Un scénario pour une articulation efficiente CoHS – CHSCTREA

Le niveau local, CoHS, et le niveau régional, CHSCTREA, ont leur légitimité respective et doivent se compléter. Mais leurs rôles respectifs doivent être clairement explicités.

C'est d'ailleurs une préconisation de la DGAFP que l'on retrouve dans le guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique qui préconise :

- « – de clarifier les rôles et places respectives des différents niveaux de CHSCT (ministériel, central, local, sectoriel) des administrations de l'Etat dans la conduite de la prévention ;
- de trouver la bonne articulation entre elles et là aussi aux différents niveaux ;
- de favoriser la communication et le transfert d'expériences entre les acteurs. »

Ainsi, le scénario qui apparaît le plus approprié est le suivant :

Une CoHS confortée et explicitée dans ses missions vis à vis des apprenants d'une part et de tous les personnels de l'EPLEFPA d'autre part, lui conférant les missions et le rôle d'un CHSCT local.

Un CHSCT régional avec des missions uniquement transversales clairement explicitées et une attention particulière dans la définition et la composition des cellules de veille régionales.

Pour ce faire, la mission considère que la **réécriture du décret du 27 mars 1993** instituant les CoHS dans les EPLEFPA est déterminante pour la sécurisation, la clarté et la complétude du dispositif hygiène, sécurité et conditions de travail dans l'enseignement agricole (recommandation R9). Néanmoins ceci nécessite un délai de mise en œuvre et ne peut être envisagé qu'à moyen terme.

Dans l'immédiat, en s'appuyant sur la base des textes actuels, le secrétariat général et la DGER pourraient **rédigier une note de service** reprenant de façon claire et détaillée les missions respectives des deux types d'instances (recommandations R1 à R8) en positionnant clairement le niveau local, CoHS, comme compétent pour traiter des conditions de travail de l'ensemble des personnels au sein des EPLEFPA et en précisant les missions transversales confiées aux CHSCTREA.

CONCLUSION

Le sujet hygiène, sécurité et conditions de travail est aujourd'hui fortement présent dans les préoccupations des agents. C'est un axe prioritaire de la GRH pour les administrations de l'Etat.

Pourtant, la mission a pu constater une insatisfaction des acteurs nationaux, régionaux et locaux quant au fonctionnement et à l'articulation des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et des commissions hygiène et sécurité des EPLEFPA.

Au niveau local, la mission a pu constater un manque exprimé par les équipes de direction, mais aussi par les personnels dans le traitement du sujet des conditions de travail des personnels. La démarche de mise en place du plan de prévention des RPS qui pose de nombreuses questions dans les établissements a sans doute accentué ce manque. Dans certains cas cette situation a été en partie comblée par la création de « groupes de travail », de « commissions locales » chargés d'aborder ce sujet des conditions de travail. Dans d'autres cas, cela a pu conduire à l'impossibilité de résoudre des situations conflictuelles.

Dans les régions rencontrées, la mission a pu constater soit une faible activité des CHSCTREA avec des difficultés réelles à trouver des sujets d'intérêt à traiter dans cette instance, soit, dans le cas de Midi-Pyrénées, la persistance d'un conflit exacerbé du fait d'une interprétation divergente entre l'administration et certaines organisations syndicales sur les sujets, les niveaux d'intervention et les prérogatives du CHSCTREA.

L'analyse des textes existants conduit au contraire à conforter le niveau local comme étant le lieu privilégié pour traiter du sujet des conditions de travail des personnels.

Pour cela il faut une affirmation forte de l'administration centrale pour permettre aux établissements, directeurs d'EPLEFPA, équipes de direction mais aussi communauté de travail, dans toute sa diversité, de s'emparer de ces sujets afin de donner du sens et de l'intérêt à une commission hygiène, sécurité et conditions de travail actualisée.

Enfin, face à la complexité de compréhension des textes, la réécriture du décret du 27 mars 1993 dans le sens d'une affirmation des compétences du niveau local en matière d'HSCT apparaît comme une nécessité pour clarifier la situation et lever les ambiguïtés actuelles.

Signatures des auteurs

Brigitte BLESSON

Robert TESSIER

ANNEXES

Annexe 1 : Lettre de mission



MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

LE DIRECTEUR DU CABINET

Paris, le 27 MAI 2015

N/Réf :
V/Réf :



Monsieur le Vice-Président,

L'organisation des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) au Ministère de l'Agriculture, de l'Agroalimentaire et de la Forêt (MAAF) a été précisée dans l'arrêté du 13 mars 2012 portant institution des CHSCT du MAAF.

Pour l'enseignement agricole, des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole ont été créés, compétents pour « toutes les questions communes spécifiques concernant tout ou partie des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) implantés dans une même région » (art 14).

En parallèle, chaque EPLEFPA dispose d'une Commission d'Hygiène et de Sécurité (CoHS). Les CoHS diffèrent des CHSCT sur plusieurs points (décret 93-605 du 27 mars 1993):

- composition mixant la direction de l'établissement, des représentants des personnels, des parents d'élèves, des élèves et de la collectivité territoriale de rattachement ;
- missions centrées sur l'hygiène sécurité, même si la question conditions de travail peut-être rattachée au document unique de prévention des risques de l'établissement ;
- pas de pouvoirs d'enquête des membres des CoHS.


Suite aux débats du comité technique ministériel (CTM) du 29 janvier 2015, une réunion de travail a été organisée le 5 mars. Les discussions ont mis en évidence des interrogations sur le rôle effectif des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et leur articulation avec les CoHS.

M. Bertrand HERVIEU
Vice-Président du CGAAER
251, rue de Vaugirard
75732 Paris

78 rue de Varenne – 75349 PARIS 07 SP – Tél : 01 49 55 49 55

En conséquence, je souhaite que le CGAAER réalise une étude sur le fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et sur l'articulation mise en place avec les CoHS. Avec l'objectif de garantir que l'ensemble des missions dévolues aux CHSCT soient effectivement assurées pour l'enseignement agricole à travers une organisation efficace et appréhendable par les agents, la mission formulera des préconisations sur la structure des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et proposera en conséquence des modifications à apporter à l'arrêté du 13 mars 2012. Vos travaux pourront conduire à recommander plusieurs modèles d'organisation.

Je souhaite que les projets de textes nécessaires (arrêté et note de service) puissent être préparés par l'administration et présentés à la rentrée 2015 aux organisations syndicales pour la concertation nécessaire. A cette fin, je souhaite disposer des conclusions de votre rapport d'ici le 30 juin prochain.

Le Directeur du Cabinet

Philippe MAUGUIN

Annexe 2 : Note de cadrage



CGAAER

CONSEIL GÉNÉRAL
DE L'ALIMENTATION
DE L'AGRICULTURE
ET DES ESPACES RURAUX

Mission n° 15081

Fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA

Note de cadrage

établie par

Brigitte BLESSON

Ingénieure générale des ponts,
des eaux et des forêts

Robert TESSIER

Chargé de mission
Ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts

septembre 2015

Le Directeur du Cabinet du Ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt a confié au CGAAER par lettre du 27 mai 2015 une mission de conseil sur le fonctionnement des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole (CHSCTREA) et l'articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle (EPLEFPA). Elle a pour objectif de garantir que l'ensemble des missions dévolues aux CHSCT soient effectivement assurées pour l'enseignement agricole à travers une organisation efficace et appréhensible par les agents. Pour cela, elle pourra recommander plusieurs modèles d'organisation.

Les missionnaires désignés ont réalisé dans une phase exploratoire une série d'entretiens avec des interlocuteurs de l'administration centrale et des organisations syndicales de l'enseignement agricole concernés par cette question.

La présente note de cadrage définit la problématique de la mission à partir des informations recueillies lors des entretiens et de la compilation des documents mis à sa disposition. Elle propose ensuite une méthode de travail et un calendrier pour aboutir à la remise d'un rapport en fin d'année 2015. ce document pourra être publiable en fonction des décisions des commanditaires.

1 – LE CADRE REGLEMENTAIRE

L'ensemble des textes relatifs aux Commissions en charge de l'Hygiène et de la sécurité et des conditions de travail ont été mis à la disposition de la mission :

- décret 82-453 du 28 mai 1982, modifié par le décret 2011-1174 qui fixe les conditions d'application de l'HSCT au sein des administrations.
- Décret 93-605 du 27 mars 1993 instituant les commissions d'hygiène et de sécurité dans les EPLEFPA .
- Décret 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.
- Arrêté du 27 juin 2011 instituant les comités techniques au sein du ministère de l'agriculture.
- Décret 2011-1035 du 30 août 2011 relatif à certains comités techniques institués au sein du ministère en charge de l'agriculture
- Arrêté du 13 mars 2012 qui prévoit la mise en place de CHSCT régionaux en charge de l'enseignement agricole, chargés de traiter des questions communes spécifiques aux établissements locaux d'enseignement agricole et de formation professionnelle et en fixe la composition.
- Note de service N2012-1068 du 22 mars 2012 qui prévoit la représentation des membres des différents CHSCT, dont les CHSCTREA.
- Arrêté du 27 octobre 2014 fixant les règles de contingent d'autorisations

d'absences pour les acteurs des CHSCT.

- Note de service du 14 avril 2015 fixant la convention cadre avec la Mutualité Sociale Agricole afin de prévoir l'intervention de médecins de prévention dans les services déconcentrés et établissements publics d'enseignement agricole.

- Arrêté du 4 juin 2015 fixant les taux de conversion pour les personnels enseignants participant aux CHSCT du contingent annuel d'autorisations d'absences.

- Note de service du 17 juillet 2015 précisant les modalités du temps syndical dédié à la participation aux activités du CHSCT.

2 – La problématique

La mission a rencontré dans le courant de l'été 2015 la Direction Générale de l'enseignement et de la recherche (DGER) et particulièrement le service de l'enseignement technique et le Secrétariat Général et particulièrement le service des ressources humaines.

Il ressort de ces discussions la problématique suivante :

- La situation actuelle n'est pas satisfaisante , la totalité des besoins en matière d'hygiène, santé et conditions de travail prévus dans les textes ne sont pas couverts pour les établissements de l'enseignement technique agricole.

- Le niveau local, commission hygiène et sécurité (CoHS), a un pouvoir limité dans le domaine des conditions de travail, dont en particulier des Risques Psychosociaux (RPS) de la communauté de travail . Ce type d'instance serait néanmoins idéalement placé pour permettre les échanges des acteurs au plus proche des lieux de décision et d'action.

- Le niveau régional, comité hygiène et sécurité et conditions de travail régional de l'enseignement agricole (CHSCTREA), s'avère dans plusieurs régions complexe à animer compte tenu en particulier des enjeux de pouvoirs, sources de tensions parfois très fortes.

- Pour autant, les textes prévoient le traitement des sujets au niveau régional.

Il est à noter que des tentatives de résolution de ce sujet sensible ont déjà eu lieu puisqu'un groupe de travail issu du CHSCTM a été constitué sur ce thème. Il s'est réuni à trois reprises entre novembre 2012 et janvier 2013.

Faisant suite aux discussions de ce groupe de travail et face aux positions divergentes des OS, les deux directions (DGER et SG) ont proposé, dans une note destinée au cabinet du ministre, la création de CHSCT au sein des établissements tenant compte d'un calendrier proposé en cohérence avec la consultation syndicale. Cette proposition n'a pas été suivie

d'effet.

Par ailleurs, les missionnaires ont rencontré les représentants nationaux des organisations syndicales de l'enseignement agricole public, afin de leur faire préciser leurs demandes et propositions. Il ressort de ces échanges des positions divergentes des OS vis à vis de l'administration centrale mais aussi entre elles. Une certaine pression existe également pour des prises de décisions rapides.

Pour autant la mission considère que ce sujet ne peut pas être traité dans l'urgence et nécessite sans doute plusieurs étapes impliquant une révision de certains textes. C'est la raison pour laquelle elle sera certainement amenée à proposer plusieurs scénarii.

3 – Les propositions pour la conduite de la mission

3.1 - Pour approfondir ses travaux, la mission devra explorer :

- La pratique en régions des CHSCTREA ;
- la pratique en EPL des CoHS ;
- La prise en compte de la dimension « conditions de travail » dans les EPL ;
- les modalités d'organisation à l'Education Nationale ;
- les modalités d'organisation dans les établissements d'enseignement supérieur du MAAF ;
- l'analyse des textes réglementaires.

3.2– La méthode proposée

- entretiens au niveau national :
 - administration centrale : SG et DGER ;
 - Organisations syndicales : SEA - UNSA, SNETAP-FSU, FO agriculture, CFDT ;
 - Françoise Thevenon Le Morvan, ex présidente du CHSCTM et présidente du groupe de travail dédié aux CHSCT de l'enseignement technique agricole ;
 - Inspection de l'enseignement agricole ;
 - Etablissements d'enseignement supérieur rattachés à l'agriculture ;
 - IGAENR ;

- entretiens au niveau régional :

Trois DRAAF sont sollicitées : Champagne – Ardennes, Picardie et Midi-Pyrénées. Pour chacune de ces régions, les rencontres suivantes sont prévues : autorité académique, membre(s) du CHSCT régional enseignement agricole, équipe de direction et membres de la

CoHS d'un établissement.

3.3 le calendrier envisagé

Le calendrier fixé par la lettre de mission prévoyait la remise du rapport final le 30 juin 2015. Les missionnaires n'ayant été saisi qu'en juillet 2015 et compte tenu des calendriers scolaires, il a été convenu avec la DGER et le SG que la note de cadrage pourrait être proposée à partir de fin septembre 2015, le rapport final étant rendu en fin d'année 2015. Ce calendrier a globalement été partagé avec l'ensemble des organisations syndicales qui l'ont tacitement accepté.

Le calendrier pour la remise de cette note de cadrage a été peu ou prou respecté. Les visites en régions doivent être réalisées en octobre et novembre 2015, ce qui devrait permettre la production du rapport en fin d'année 2015, calendrier favorable à des réflexions et échanges ultérieurs avant la mise en place d'une organisation pour la rentrée 2016.

3.4 la construction de la réflexion

- **à partir des données recueillies en région :**
 - étude du fonctionnement des CHSCTREA ;
 - étude du fonctionnement des CoHS ;
 - étude de l'articulation entre ces instances, identification des difficultés rencontrées et des champs non couverts.
- **Analyse de type SWOT (atout, contraintes ; forces et faiblesses) de cette organisation**
- **Propositions d'évolution avec plusieurs scénarii prenant en compte les orientations à court terme d'une part et à moyen terme d'autre part.**

Annexe 3 : Liste des personnes rencontrées

Administration centrale

DGER :

Philippe SCHNABELE, directeur général adjoint, service de l'enseignement technique

Marc JOUMIER, adjoint au sous directeur des établissements, des dotations et des compétences

Inspection de l'enseignement agricole

Patrice GUILLET, inspecteur à compétence administrative, juridique et financière ; coordinateur du domaine administratif juridique et financier

SG

Jacques CLEMENT, SRH, chef du service

Grégoire JOURDAN, SRH, adjoint au sous directeur du développement professionnel et des relations sociales

ISST

Pierre CLAVEL, ISST Ile de France et chargé de mission auprès de la présidente du CHSCTM

Thierry PALARDY, ISST Aquitaine – Midi Pyrénées

CGAAER

Françoise THEVENON LE MORVAN, IGA, ancienne présidente du CHSCTM

Anne PERRET, IGA, présidente du CHSCTM

Directeurs d'établissements de l'enseignement supérieur : Bernard ROMAN AMAT, IGPEF ; Pierre SAI, IGSPV

MENESR

David SAVY, conseiller national prévention des risques professionnels

Organisations syndicales siégeant au CHSCTM

SEA-UNSA : Dominique GARCIA, Nicolas MARTEL, Guy SIGALA

SNETAP-FSU: Fabrice CARDON, Frédéric CHASSAGNETTE, Jean Marie LE-BOITEUX

FO agriculture : Soizig BLOT, Emmanuel CHARASSE, madame HEUZE, François HOURS

CFDT : Jean François LE CLANCHE, Olivier NORE

Association des directeurs d'EPLEFPA

Anne DETAILLE, directrice de l'EPLEFPA des Pyrénées Atlantiques, présidente de l'association

Région Champagne Ardennes

DRAAF

Sylvestre CHAGNARD, directeur régional

EPLEFPA de Rethel

Sébastien VIAL, directeur EPLEFPA

Didier CADROT, directeur adjoint FIS

Julien MAZUEL, directeur du CFA

Laurent BEJOT, directeur adjoint FPCA

Françoise HAVET, secrétaire générale

Séverine VINCENT, infirmière

François Xavier CONTRAY, enseignant agroéquipement, membre de la CoHS et ex membre du CHSCTREA

Denis BRIQUET, assistant de prévention, personnel de la collectivité territoriale

Région Midi Pyrénées

DRAAF :

Pascal AUGIER, directeur régional

Catherine HERVE, chef du SRFD

Saluciano VEIRA, SRFD, chargé du contrôle de légalité

Isabelle ROCH, adjointe du chef du SRFD

CHSCTREA

Ludovic ARBERET, CGT, secrétaire permanent CHSCTREA

Emmanuel CHARASSE, FO, membre CHSCTREA

Olivier GAUTIE, SNETAP-FSU, membre CHSCTREA et membre suppléant au CHSCTM

Franck LEMAIRE, SEA-UNSA, membre CHSCTREA

Anne PUJOS, SNETAP-FSU, membre CHSCTREA et membre CoHS

Sylvie VERDIER, SNETAP-FSU, membre CHSCTREA

Florence MAZENC, membre de la cellule de veille et d'alerte

EPLEFPA Ondes

Claudine QUILLIEC, directrice EPLEFPA

Ilyes BENBEKHI, secrétaire général

Florence LEMAIRE, directrice adjointe

Yolande ZIGONI et Jean Michel AUBERT, CPE

Claudine PEIRASSO, directrice CFPPA

Aurélien CARTES, directeur exploitation

Membres de la CoHS :

Jean Baptiste SERAFIN et Mathieu BONNET, élèves ; Serge DE NARDI, enseignant agroéquipement ; Thomas LOPEZ, assistant d'éducation ; Françoise SERE, secrétaire administrative ; Hélène SECINTE, personnel de la collectivité territoriale ; Joachim CLEOSTRATE, agent de prévention, personnel de la collectivité territoriale

Région Picardie

SRFD

Sandrine MARTINAGE, chef du SRFD

Isabelle ANNESSER, SRFD, chargée du contrôle de légalité

CHSCTREA

Philippe AUBRY, SNETAP-FSU, enseignant, membre CHSCTREA et assistant de prévention à l'EPLEFPA de Ribécourt

Angelo SINTIVE, SNETAP-FSU, membre CHSCTREA et membre de la (future) cellule d'écoute,

Pascal SENECHAL, FO, membre CHSCTREA

EPLEFPA du Paraclet

Godfrey BROWNE, directeur de l'EPLEFPA

Reynald BEN-MIR, secrétaire général

Bertrand ALIX, directeur du CFA départemental

Jacqueline DEPOORTER, enseignante, membre de la CoHS et membre du comité de pilotage pour le PPRPS

Annexe 4 : Liste des sigles utilisés

AS	Assistant social
CFA	Centre de formation des apprentis
CGAAER	Conseil général de l'alimentation, de l'agriculture et des espaces ruraux
CHSCT	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CHSCTM	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel
CHSCTREA	Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régional de l'enseignement agricole
CoHS	Commission hygiène et sécurité
DASEN	Directeur académique des services de l'éducation nationale
DGAFFP	Direction générale de l'administration et de la fonction publique
DRAAF	Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EPL	Établissement public local
EPLEFPA	Établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricole
FIS	Formation initiale scolaire
FPCA	Formation professionnelle continue et apprentissage
GRH	Gestion des ressources humaines
IEA	Inspection de l'enseignement agricole
ISST	Inspecteur santé sécurité au travail
MENESR	Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche
MSA	Mutualité sociale agricole
PPMS	Plan particulier de mise en sûreté face aux risques majeurs
RPS	Risques psycho-sociaux
TOS	Techniciens, ouvriers et de services