Information

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE L'ALIMENTATION
Liberté
Égalité
Fraternité

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **BPSR** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955** **Direction générale de l'enseignement et de la recherche** **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences** **BMOPE**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2022-621** **09/08/2022**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 1

Objet : Note de service d'application du décret n° 2021-1316 relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF EPLEFPA

Résumé :

Textes de référence : Code de l'éducation, art. L.421-15 ;
Code rural et de la pêche maritime, art. L.811-9-2 ;
Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat ;

Décret n° 2021-1316 relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte ;
Décret n° 2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture ;
Note de service SG/SRH/SDDPRS/2015-1060 du 9 décembre 2015 relative à l’exercice des droits syndicaux au ministère chargé de l’agriculture ;
Note de service SG/SRH/SDDPRS/2021-649 du 13 août 2021 Guide du dialogue social local.

INTRODUCTION

Au regard des enjeux spécifiques de sécurité qui s'expriment au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles (EPLEFPA) ainsi que de la diversité des personnels, des usagers, souvent mineurs, et de la nécessaire implication des familles sur ces sujets, les problématiques en lien avec la protection de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de vie au travail nécessitent un dialogue social de qualité.

Ce dialogue social était organisé par le décret n° 93-605 du 27 mars 1993 instituant une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles. Or, ce texte n'avait pas connu d'évolution depuis sa publication, malgré des améliorations substantielles des dispositifs généraux de prévention de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de vie au travail, notamment à la suite de la modification, en 2011, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. Dans ce contexte et notamment à la suite d'un rapport public d'avril 2016 du Conseil général de l'agriculture, de l'alimentation et des espaces ruraux relatif au fonctionnement des CHSCT régionaux de l'enseignement agricole et de leur articulation avec les Commissions d'Hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA, le ministère a fait le choix de mener une réforme de fond de cette instance de dialogue social.

Cette transformation a été engagée et discutée, dans le cadre du dialogue social, avec une double ambition :
- renforcer la professionnalisation de la prise en charge, par les EPLEFPA, des risques liés à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de vie au travail, par le biais d'un dialogue social local adapté et l'implication des acteurs concernés ;
- garantir une articulation adéquate avec les instances du niveau régional, dans le respect des compétences respectives de chacune des instances (les CHSCT[1] régionaux de l'enseignement agricole, futurs CSA[2] uniques régionaux de l'enseignement agricole prévus par l'article 3 du décret n°2022-860 du 7 juin 2022), en organisant un échange d'informations renforcé entre les différents niveaux de dialogue social.

Le décret n° 2021-1316 du 8 octobre 2021 relatif aux commissions d'hygiène et de sécurité des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et à leur formation restreinte concrétise cette évolution.

Il sera applicable à compter du 1er janvier 2023.

Toutefois en application des dispositions de l'article 25 du décret n°2021-1316 du 8 octobre 2021, les commissions d'hygiène et de sécurité dont le mandat a été renouvelé avant cette date sont maintenues dans leur composition jusqu'à leur prochain renouvellement. Elles se réunissent alors en formation restreinte dans les conditions prévues par le décret. La présente note de service a pour objectif d'en accompagner le déploiement et de détailler le fonctionnement de la future instance.

---

[1] Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

[2] Comités sociaux d'administration, instances issues de la loi du 6 août 2019 et qui seront mis en place lors du prochain renouvellement des instances de dialogue social de décembre 2022

Elle s'organise autour de trois parties :
- la première relative au périmètre, à la composition et au fonctionnement de l'instance ;
- la seconde relative à ses compétences et aux nouveautés apportées par le décret ;
- la troisième relative à l'articulation des nouvelles CoHS avec le niveau régional et les CSA uniques régionaux de l'enseignement agricole créés en application des dispositions de l'article 3 du décret n°2022-860 du 7 juin 2022 relatif à certains comités sociaux d'administration relevant du ministre chargé de l'agriculture qui seront installés après les élections professionnelles de décembre 2022.

A titre préalable, il est précisé que le décret fixe 2 types de règles :
- celles à portée générale, s'appliquant tant à la formation plénière que restreinte de la commission d'hygiène et de sécurité ;
- celles ne concernant que la formation restreinte.

En l'absence de précision, c'est la règle générale qui s'applique. Toutefois, dès que le décret prévoit une règle spécifique applicable à la formation restreinte, alors la règle générale est écartée au profit de la règle spécifique.

I. Le périmètre, la composition et le fonctionnement des commissions d'hygiène et de sécurité

A) Le périmètre

Conformément à l'article 1er du décret n° 2021-1316, sont concernés l'ensemble des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles.

B) La composition

1. La composition en formation plénière avec voix délibérative

La composition de la commission d'hygiène et de sécurité issue du décret n° 2021-1316 a évolué par rapport à celle mentionnée dans le décret n° 93-605. Par « composition », il faut entendre la répartition des représentants avec voix délibérative. La présence des membres avec voix consultative est traitée plus bas. Le tableau ci-dessous permet d'établir un comparatif entre les deux situations :

Ancienne composition issue du décret n° 93-605	**Nouvelle composition issue du décret n° 2021-1316**
Le directeur de l'établissement public local ou national ou le directeur adjoint ou son représentant, président	
Le gestionnaire de l'établissement public	Existe toujours dans le nouveau décret, sous la mention du secrétaire général de l'établissement public
Le conseiller principal d'éducation	
Le responsable de l'exploitation agricole ou le responsable de l'atelier technologique	**N'existe plus dans le nouveau décret**
Quatre représentants des personnels, dont deux au titre des personnels administratifs techniques ouvriers de service et de santé désignés	
Le représentant de la collectivité de rattachement	
Deux représentants des parents d'élèves	Existent toujours dans le nouveau décret, avec le même nombre de représentants, mais sont désormais désignés sous l'appellation de « parents d'apprenants »
Trois représentants des élèves	Existent toujours dans le nouveau décret, avec le même nombre de représentants, mais sont désormais désignés sous l'appellation de « représentants des apprenants »

2. La composition en formation restreinte avec voix délibérative

La formation restreinte est la principale nouveauté concernant la commission d'hygiène et de sécurité introduite par le décret n° 2021-1316.

Ainsi, sont membres de la commission d'hygiène et de sécurité réunie en formation restreinte :
- le directeur de l'établissement, président ;
- le secrétaire général de l'établissement public ;
- le représentant des conseillers principaux d'éducation ;
- le représentant de la collectivité territoriale de rattachement ;
- les quatre représentants des personnels.

La formation restreinte étant une modalité spécifique de réunion de la commission d'hygiène et de sécurité, ces représentants seront les mêmes que ceux siégeant en formation plénière.

Il est rappelé que la composition de l'instance doit être tenue à jour et affichée en permanence dans un lieu visible de tous et dans les centres constitutifs de l'EPLEFPA. Le panneau dédié à l'affichage de l'information administrative est, de ce point de vue, suffisant. La composition de la CoHS peut également être mentionnée au sein des registres santé et sécurité au travail.

3. La présence de membres avec voix consultative

Les deux formations de la commission d'hygiène et de sécurité sont ouvertes à des membres convoqués avec voix consultative. La notion de « voix consultative » implique la présence d'interlocuteurs que l'on entend « consulter », notamment au regard de leur expertise spécifique sur un point en particulier. Cette modalité de présence implique dès lors que ces membres ne peuvent pas prendre part aux différents votes (voix « délibérative ») mais sont présents pour apporter leur expertise, afin d'assurer une délibération éclairée.

Ces membres avec voix consultatives relèvent de 3 catégories :
- ceux siégeant *intuitu personæ*, c'est-à-dire en leur nom propre et en conséquence de leurs fonctions ;
- ceux siégeant de droit mais à la suite d'une désignation par le directeur de l'établissement ;
- ceux siégeant à la demande du directeur de l'établissement.

	Membres de droit de la formation plénière	**Membres de droit de la formation restreinte**
Intuitu personæ	Le médecin du travail ; Le médecin chargé de la surveillance des apprenants ; L'infirmier de l'établissement ; L'inspecteur santé sécurité au travail ; L'assistant de prévention ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ; L'assistant de service social ; L'inspecteur du travail.	Le médecin du travail ; L'inspecteur du travail ; L'inspecteur santé sécurité au travail ; L'assistant de prévention ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ; L'assistant de service social.
Sur désignation du directeur de l'établissement	Un représentant des directeurs d'exploitations agricoles ou d'ateliers technologiques ; Un représentant des directeurs de centre de formation d'apprentis et des directeurs de centre de formation professionnelle ; Un représentant des maîtres de stage	Un représentant des directeurs d'exploitations agricoles ou d'ateliers technologiques ; Un représentant des directeurs de centre de formation d'apprentis et des directeurs de centre de formation professionnelle ; .
Sur demande du directeur de l'établissement	Tout personne exerçant auprès du directeur des fonctions de responsabilité et intéressée par les questions soumises à l'avis de la commission	Tout personne exerçant auprès du directeur des fonctions de responsabilité et intéressée par les questions soumises à l'avis de la commission

4. Les modalités de renouvellement des instances

4.1 La durée du mandat

La durée d'un mandat est d'une année (365 jours) et débute le lendemain de la date du scrutin considéré.
Le mandat des membres désignés à la commission d'hygiène et de sécurité (*ie* les représentants des personnels, les représentants des parents d'apprenants, les représentants des apprenants) ainsi que celui du représentant de la collectivité territoriale de rattachement est d'un an. Un mandat est renouvelable, sans limitation de durée.

Une spécificité en ce qui concerne les mandats désignés est à souligner. En effet, le second alinéa de l'article 7 du décret n° 2021-1316 dispose que « *le mandat des* [représentants des personnels, des apprenants, des parents d'apprenants et du représentant de la collectivité territoriale de rattachement] *expire le jour de la première réunion qui suit leur renouvellement. Leur mandat est renouvelable* ». Cette disposition doit se comprendre de la manière suivante :
- la durée d'un mandat est d'un an. Cela implique qu'à l'issue de l'année (365 jours), il est impératif de procéder à un renouvellement des représentants désignés dans un délai raisonnable (de l'ordre d'1 mois) selon les modalités précisées dans le point 4.2 de la présente note de service ;
- toutefois, jusqu'à l'effectivité de ce renouvellement, qui peut intervenir tardivement par rapport à la durée du mandat des membres de la CoHS, les anciens titulaires d'un mandat peuvent continuer à siéger, quand bien même leur mandat sera terminé. Il s'agit d'une possibilité visant à répondre au besoin d'une réunion en urgence alors que la commission est en cours de renouvellement et n'est donc pas complète. Cette possibilité doit rester exceptionnelle et ne doit conduire ni à un dépassement automatique, ni à un retard dans le renouvellement des mandats.

Le mandat des membres siégeant *intuitu personæ* avec voix délibérative ou consultative dure tant que la personne concernée occupe la fonction au titre de laquelle elle siège à la commission. Il n'est donc pas limité dans le temps.

4.2 Les modalités de désignation

Il est rappelé qu'en ce qui concerne les représentants des personnels, des parents d'apprenants et des apprenants, il est désigné autant de représentants suppléants qu'il y a de sièges de titulaires à pourvoir.

Conformément à l'article 6 du décret n° 2021-1316, les membres désignés sont :
- les représentants des personnels, désignés par les représentants des personnels siégeant au conseil d'administration et parmi les électeurs à ce même collège ;
- les représentants des parents d'apprenants, désignés par les parents des apprenants siégeant au conseil d'administration ;
- les représentants des apprenants, désignés par les représentants des apprenants siégeant au conseil d'administration et parmi les élèves, étudiants, apprentis ou stagiaires de l'établissement ;

En ce qui concerne les représentants des personnels, des apprenants et des parents d'apprenants, dans la mesure du possible et en prenant en compte l'annualité des élections au conseil d'administration, ces nominations doivent être anticipées avant l'expiration des mandats des membres de la commission d'hygiène et de sécurité. Afin d'assurer la légitimité de la commission, il convient également de faire procéder à ces désignations par un conseil

d'administration nouvellement installé. Dans cette optique, la disposition relative à la date d'expiration des mandats, rappelée plus haut, prend toute sa signification.

En ce qui concerne le représentant de la collectivité territoriale de rattachement, il apparaît nécessaire que le directeur de l'établissement sollicite de manière anticipée ce renouvellement auprès du conseil régional compétent.

La décision du directeur sera matérialisée par l'acte portant composition et nomination à la commission d'hygiène et de sécurité. Celui-ci devra respecter les règles classiques associées aux actes administratifs. Ainsi, l'acte en question devra respecter un certain degré de formalisme et faire clairement apparaître l'autorité prenant l'acte ainsi que les fondements réglementaires et procéduraux via un système de visa. Par ailleurs, il devra faire l'objet d'une publicité suffisante : le respect de la disposition réglementaire d'affichage dans un lieu de passage permettra de remplir aisément cette condition.

De manière générale, il est préconisé de faire intervenir ces renouvellements le plus rapidement possible en début d'année scolaire et après le renouvellement du conseil d'administration.

4.3 Les modalités de remplacement en cours de mandat

Les modalités de remplacement en cours de mandat peuvent intervenir dans 3 hypothèses :
- en cas de démission ;
- en cas de perte de la qualité en vertu de laquelle la personne était élue ou désignée ;
- dans le cas très spécifique du représentant de la collectivité de rattachement, un constat d'empêchement définitif par l'exécutif de la collectivité.

En cas de démission, il est impératif de ne prendre celle-ci en considération qu'à la réception d'une lettre de démission individuelle et signée par le représentant.

En cas de perte de qualité, il n'est pas nécessaire que le membre formalise son départ de l'instance. Il appartient au président de l'instance de tirer les conséquences d'une telle situation sans attendre une information de la part du membre de l'instance. Ainsi, il est par exemple conseillé, en début d'année scolaire, que le secrétariat de l'instance vérifie que les représentants des parents d'apprenants et que les apprenants soient toujours membres de la communauté éducative de l'établissement.

En cas de constat d'empêchement définitif, dans la mesure du possible, il est important de chercher à obtenir un document de la part de l'autorité territoriale formalisant cet empêchement. Un courrier ou un mail issu d'une autorité pertinente (DRH, directeur de cabinet, etc) apparaît comme suffisant.

La procédure de remplacement doit être identique à celle de désignation. L'élection ou la désignation ne vaudront que pour la durée du mandat restant à courir. Cette disposition permet d'éviter des mandats ne démarrant pas à la même date.

C) Les modalités de fonctionnement

Les modalités de fonctionnement des formations plénière et restreinte des commissions d'hygiène et de sécurité sont rappelées dans le cadre de la présente partie. Elles peuvent être appréhendées en lien avec le guide du dialogue social local (note de service

SG/SRH/SDDPRS/2021-649 du 13 août 2021), qui apporte des précisions sur les points principaux de fonctionnement d'une instance.

1. Le règlement intérieur

Un règlement intérieur type est annexé à la présente note de service (annexe n°1). Ce règlement intérieur ne peut pas faire l'objet d'aménagements de la part des établissements conduisant à limiter les modalités de mise en œuvre des droits des représentants siégeant au sein de l'instance.

Le vote du règlement intérieur doit être le premier point de l'ordre du jour de la première instance après un renouvellement. En l'absence d'approbation, l'instance ne peut pas se tenir.

2. La périodicité

La formation plénière se réunit au moins 2 fois par année scolaire. La formation restreinte se réunit au moins 1 fois par année scolaire. Le président de la commission fixe la périodicité des instances. Il est toutefois rappelé que la première réunion de la formation plénière doit avoir lieu pendant le premier trimestre de l'année scolaire.

Par ailleurs, les représentants titulaires peuvent demander la réunion en séance extraordinaire de la commission, sur un ordre du jour déterminé. Ce critère exclut ainsi que les suppléants puissent solliciter une réunion extraordinaire.
Cette demande doit être écrite et respecter un formalisme minimal : ainsi, une demande orale ou inscrite sur un document non traçable ne sera pas acceptée. Toutefois, une demande par mail est possible.
Cette demande devra être formulée par au moins le quart des représentants titulaires désignés. Ainsi, ce seuil correspond à 3 représentants en ce qui concerne la formation plénière et 1 représentant en ce qui concerne la formation restreinte. La réunion est alors de droit dès lors que l'ordre du jour explicité par la demande rentre dans le cadre des compétences de la commission d'hygiène et de sécurité. Elle doit intervenir au plus dans un délai de deux mois à l'issue de la réception de la demande.

3.Le caractère non public des instances et la présence des experts

Les réunions ne sont pas publiques. Ne peuvent participer que les représentants ayant voix délibérative ou consultative. Seules deux exceptions sont admissibles à ce principe :

- la participation d'experts : ceux-ci sont désignés soit à l'initiative du président, soit sur demande des représentants des personnels. Une convocation formelle doit alors être adressée à ces experts, précisant les points à l'ordre du jour pour lesquels leur avis est attendu. En conséquence, le président de l'instance doit, dans la mesure du possible, s'assurer que les experts ne participent qu'aux débats relatifs aux points pour lesquels ils ont été convoqués ;

- les membres suppléants peuvent être présents lors des réunions de l'instance, même en présence du titulaire qu'ils seraient amenés à remplacer. Dans ce cadre, ils n'ont pas de voix délibérative, ni consultative et ne peuvent donc pas prendre part aux votes.

4. La détermination et la transmission de l'ordre du jour

L'ordre du jour est arrêté par le président de la commission. Les convocations sont transmises au moins 1 semaine avant la date de la commission. Le décompte de ce délai ne doit pas

prendre en compte la date de la commission en elle-même. Ainsi, l'envoi doit intervenir au plus tard sept jours pleins avant la réunion de la commission.

Les représentants désignés titulaires peuvent solliciter l'inscription d'un ou plusieurs points à l'ordre du jour. Ce critère exclut ainsi que les suppléants puissent solliciter l'inscription d'un point à l'ordre du jour.
Cette demande doit respecter un formalisme minimal : ainsi, une demande orale ou inscrite sur un document non traçable ne sera pas acceptée. Toutefois, une demande par mail est possible.
Cette demande devra être formulée par au moins la moitié des membres désignés titulaires. Ainsi, ce seuil correspond à 5 représentants en ce qui concerne la formation plénière et 2 représentants en ce qui concerne la formation restreinte. La demande devra indiquer clairement le nom des représentants titulaires formulant la demande.
L'inscription du point est alors de droit dès lors que la demande rentre dans le cadre des compétences de la commission d'hygiène et de sécurité.

5. La transmission des documents

Les documents préparatoires sont transmis en même temps que la convocation et l'ordre du jour. Les documents transmis doivent permettre aux représentants disposant d'une voix délibérative d'exercer pleinement leurs missions et de pouvoir exprimer un avis éclairé par les débats préalables au vote.

6. Le quorum et le vote

Les formations plénière et restreinte de la commission d'hygiène et de sécurité ne délibèrent valablement que si au moins la moitié des membres ayant voix délibérative sont présents. Cela correspond à :
- 7 membres pour la formation plénière ;
- 4 membres pour la formation restreinte.

En l'absence de quorum, l'instance ne peut pas se tenir. Contrairement à d'autres instances de la fonction publique (CSA et formation spécialisée), aucune disposition du décret n'impose de délai de reconvocation à l'issue d'une réunion sans quorum. De même, cette absence de quorum n'a pas pour conséquence que l'instance qui suit puisse se réunir sans être tenue de respecter ledit quorum.

Seuls les membres avec voix délibérative peuvent participer au vote. La majorité s'apprécie en fonction du nombre de présents avec voix délibérative. En cas d'égalité des voix, l'avis est réputé rendu. Ainsi, un avis peut être :
- défavorable, si la majorité (plus de la moitié des votants) s'exprime en ce sens ;
- favorable, si la majorité (plus de la moitié des votants) s'exprime en ce sens ;
- réputé rendu (ni favorable, ni défavorable) si aucune majorité ne se dégage.

Les votes exprimés peuvent être « pour », « contre » ou « abstention ». La non-participation au vote est admise mais est alors assimilée à de l'abstention. Aucune disposition particulière n'est applicable au vote unanimement défavorable.

7. Les pouvoirs du président de séance

Les pouvoirs du président de séance recouvrent deux catégories particulières de compétences :
- celles liées à la présidence de la séance ;

- celles liées à la police de la séance.

La présidence de séance comprend :
- la capacité à convoquer l'instance et ses membres ;
- la capacité à convoquer des experts, à l'initiative du président ou à la demande des représentants désignés ;
- la capacité d'ouvrir, de suspendre, d'ajourner et de clôturer la séance ;
- l'obligation d'assurer le suivi de l'ordre du jour et l'examen de toutes les questions qui y sont inscrites ;
- la capacité à retirer un point à l'ordre du jour en séance. Ce retrait doit être motivé ;
- la capacité à soumettre au vote un projet de texte ou une résolution.

La police de séance comprend :
- la répartition des prises de parole et la régulation du temps de parole ;
- la clôture des débats sur un point à l'ordre du jour ;
- la police des comportements susceptibles de porter atteinte au bon déroulement de l'instance et à la sérénité des débats. Il est à noter que cette portée dépend de l'appréciation du président. Seuls les comportements condamnables (insultes, injures, diffamations, etc) doivent faire l'objet d'un contrôle immédiat (éventuellement via un signalement par le biais d'un procès-verbal). Toutefois, le président de séance ne peut exercer ses pouvoirs de police des comportements sur des membres de l'instance, sauf à considérer qu'ils troublent l'ordre public ou commettent un crime ou un délit. Ce pouvoir s'exerce cependant pleinement sur les experts, les représentants de l'administration ou toute personne extérieure à l'instance. Il se manifeste par l'édiction de mesures générales ou individuelles, pouvant aller jusqu'à l'exclusion de la salle de réunion.

Les compétences relevant de ces deux catégories :
- ne sont pas cessibles : elles sont exercées uniquement par le président de séance et de la manière qui lui paraît la plus adaptée. Aucune personne autre que le président de séance ne peut les exercer, sauf à ce que le président doive s'absenter et désigne alors expressément son remplaçant ;
- et ne s'exercent pas de manière collégiale : seul le président de séance peut prendre des décisions dans le cadre de ses pouvoirs. Il peut se faire conseiller mais la décision finale lui appartient.

8. Le respect des obligations déontologiques

L'article 21 du décret n° 2021-1316 dispose que « *un membre de la commission d'hygiène et de sécurité ne peut prendre part aux travaux et séances de la commission si cela le met ou pourrait le mettre en situation de conflit d'intérêts* ».

Il appartient au membre de l'instance concerné par un potentiel conflit d'intérêts de le mentionner au président, qui décidera alors s'il est nécessaire de demander au représentant de se retirer. Si le conflit d'intérêts potentiel concerne le président de l'instance, alors celui-ci doit nommer un représentant le plus neutre possible pour le suppléer.

Précisions sur la notion de conflit d'intérêts :
En ce qui concerne les agents publics, cette disposition est la transposition des obligations déontologiques applicables aux fonctionnaires et prévues aux articles 25 et 25 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite « loi Le Pors ». En ce qui concerne les autres membres, non agents publics, il s'agit d'une règle de transparence et de bonne gestion, nécessaire à la légitimité de l'instance.

Il est rappelé que le conflit d'intérêts doit s'apprécier selon deux angles :
- la caractérisation d'un conflit **d'intérêts** passe par une définition fine desdits intérêts. Ceux-ci ne peuvent donc pas être supposés ;
- concernant le **conflit** d'intérêts, le rapport de la Commission de réflexion pour la prévention des conflits d'intérêts dans la vie publique (remis en 2011 au Président de la République) indiquait que cette notion supposait « *une certaine intensité des intérêts en question, une consistance et une pertinence susceptible de faire naître un doute raisonnable sur l'impartialité de l'agent* ».

Ainsi, la « pertinence » doit s'apprécier comme l'existence d'un lien logique et direct entre les intérêts divergents en question et l'agent concerné.

Concernant « l'intensité » de ces liens, elle doit être appréciée au moyen d'un ensemble de critères comme la nature du ou des liens, leur ancienneté, leur caractère direct ou indirect et leur durée. Ainsi, un lien pertinent mais trop faible car trop indirect et trop ancien ne saurait être conflictuel (CE 13 nov. 2013, n° 344490, SAS Novartis Pharma, Lebon T. 410). Néanmoins, dans d'autres cas, la combinaison de liens forts directs, forts et récents ont amené le juge administratif a considéré que le conflit d'intérêts était établi (CE 11 févr. 2011, n° 319828, Société Aquatrium).

9. Les suites à donner aux séances de l'instance

Un procès-verbal doit être établi et transmis aux membres de la commission dans un délai d'un mois à l'issue d'une réunion. Ce procès-verbal ne doit pas impérativement correspondre à un verbatim et peut seulement présenter une synthèse des différentes interventions. En tout état de cause, il doit identifier clairement les intervenants.

Les avis de la commission concernant l'application des règles de sécurité sont portés à la connaissance des membres de la communauté de travail et apprenante de l'établissement.

Il est opportun que les travaux de la commission fassent l'objet d'une publicité de la part de l'administration par tout moyen approprié, dans un délai raisonnable.

10. L'application du droit syndical aux commissions d'hygiène et de sécurité

En ce qui concerne l'application de la réglementation relative aux droits syndicaux (notamment en ce qui concerne les autorisations d'absence), le contexte qui prévaut est celui de la note de service n° 2015-1060 du 9 décembre 2015. Celle-ci précise que les directeurs des EPLEFPA doivent prendre les dispositions nécessaires pour que les instances de ces établissements (et donc les CoHS) puissent se réunir dans les meilleures conditions possibles, par analogie aux éléments de la fiche n°8.

II. Les compétences de la commission d'hygiène et de sécurité

La commission d'hygiène et de sécurité dispose de trois types de compétences :
- celles générales ;
- celles spécifiques à la formation plénière ;
- celles spécifiques à la formation restreinte.

Ces compétences peuvent s'exercer soit en propre, soit de manière partagée, soit de manière articulée.

A) Les compétences générales

Aux termes de l'article 2 du décret n° 2021-1316, la commission d'hygiène et de sécurité dispose d'une compétence générale relative à l'hygiène, la sécurité et les conditions de vie au travail. Sa compétence s'étend à la communauté de travail (les personnels) et aux apprenants de l'établissement pour lequel elle a été créée.

Au-delà de cette compétence générale, l'article 3 du décret n° 2021-1316 répartit les champs de compétence entre les deux formations de la commission :
- la formation plénière dispose d'une compétence en matière d'hygiène et de sécurité. Cela s'explique par le fait que ces sujets, et notamment ceux de sécurité (usage d'équipements et de produits dangereux, enseignement technique en milieu forestier et agricole, activité avec des animaux, etc), sont susceptibles de toucher l'ensemble de la communauté de l'établissement et nécessitent d'être évoqués auprès de l'ensemble des intervenants ;
- la formation restreinte dispose d'une compétence en matière de conditions de vie au travail. Cela s'explique également par le fait que ces problématiques sont plus susceptibles de concerner la communauté de travail de l'établissement. Réserver un espace dédié de dialogue à ces sujets apparaît alors comme le meilleur levier pour en assurer la prise en compte et le respect de la nécessaire confidentialité des propos échangés qui ne concernent pas les apprenants ou leurs parents.

Dans l'hypothèse où un sujet concernerait à la fois les champs hygiène, sécurité et de conditions de vie au travail, alors l'article 3 du décret n° 2021-1316 attribue la compétence à la formation plénière de la commission.

B) Les compétences spécifiques de la formation plénière

En préambule, il est rappelé que l'article 3 du décret n° 2021-1316 dispose que la formation plénière de la commission d'hygiène et sécurité peut faire toute proposition qu'elle estime utile au conseil d'administration en vue de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et de promouvoir la formation à l'hygiène et la sécurité. Cette disposition fait le lien avec la capacité des membres de la commission à demander l'inscription de points spécifiques à l'ordre du jour d'une réunion de l'instance.

1. L'analyse et la prévention des risques professionnels

1.1 L'analyse des risques professionnels

L'article 9 du décret n° 2021-1316 attribue l'analyse des risques professionnels à la formation plénière de la commission d'hygiène et de sécurité. Cette analyse doit s'effectuer dans le cadre des dispositions applicables du code du travail. Ainsi, celle-ci doit comprendre :
- la contribution à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs, notamment les femmes enceintes ;

- l'exposition aux facteurs de risques professionnels suivants : manutentions manuelles de charges, postures pénibles définies comme positions forcées des articulations, vibrations mécaniques, agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées, activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte ;
- un volet relatif aux conditions de vie au travail et à la prévention des risques psychosociaux. Cet aspect est évoqué au sein du II. D de la présente note de service.

Cette analyse doit être rapprochée de l'obligation de transcription et de mise à jour du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)[3] dont doivent disposer tous les établissements publics. Ainsi, si la commission d'hygiène et de sécurité doit participer à cette analyse, il apparaît nécessaire de solliciter l'appui de l'inspecteur en santé et sécurité au travail et du conseiller de prévention ou de l'assistant de prévention le cas échéant. La commission peut également s'adjoindre l'appui technique de personnes expertes ou qualifiées en matière d'hygiène et de sécurité, y compris extérieures à l'administration. Le président de l'instance peut opposer un refus motivé à ces demandes.

1.2 La prévention des risques professionnels

L'article 10 du décret n° 2021-1316 attribue cette compétence au directeur de l'établissement. De manière générale, il est rappelé que celui-ci est responsable du suivi et de la bonne exécution des délibérations de la commission.

A cette fin, le directeur doit préparer et présenter pour avis de la formation plénière deux documents :
- un rapport annuel sur l'état de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité au sein de l'établissement, ainsi que des actions en la matière menées au cours de l'année ;
- un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Celui-ci est en effet l'expression de mesures concrètes issues du document unique d'évaluation des risques professionnels. Il doit ainsi permettre de souligner les actions entreprises pour maîtriser ces risques mais également mettre en lumière les axes d'amélioration nécessaires pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes
L'article 10 du décret précise que ces documents doivent être présentés pour avis au plus tard le 31 décembre de l'année scolaire en cours. Cette disposition est à articuler avec le processus de renouvellement de la commission, qui intervient postérieurement aux élections au conseil d'administration, vers le mois de novembre de l'année scolaire en cours. Il est en effet important de procéder à cette présentation devant une instance renouvelée, afin d'assurer une implication immédiate des élus.

1.3 La visite des locaux

Le rôle d'analyse et de prévention des risques professionnels de la formation plénière de la commission d'hygiène et de sécurité des EPLEFPA s'incarne également par son droit de visite des locaux, à chaque fois qu'elle le juge utile. Le droit de visite est prévu par le second alinéa

[3] Le DUERP est un document obligatoire dans toutes les administrations publiques. Il transcrit les résultats de l'évaluation des risques professionnels encourus par les agents et les actions de prévention et de protection qui en découlent.

de l'article 8 du décret n° 2021-1316. Il est également précisé qu'une visite doit impérativement intervenir au moins une fois lors du premier trimestre scolaire.

Sans préjuger du nombre nécessaire de visites que seule la formation plénière est en mesure d'apprécier, la mise en œuvre d'une planification, même provisoire, peut permettre d'anticiper et d'organiser ce droit. Une délibération de la formation d'hygiène et de sécurité pourrait alors formaliser ce calendrier prévisionnel, qui pourrait également faire l'objet d'une publication dans les locaux de l'établissement.

2. La constitution de groupes de travail

2.1 Le cadre général

La commission d'hygiène et de sécurité peut créer des groupes de travail pour traiter de dossiers déterminés, entrant dans le périmètre de compétences de l'instance.

Afin de permettre un pilotage souple de cette capacité, il est conseillé de l'articuler avec la présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels, prévu par l'article 10 du décret. Ce programme annuel pourra en effet prévoir une feuille de route des groupes de travail associés à la prévention des risques professionnels. Celle-ci pourra ainsi indiquer l'intitulé du groupe de travail, sa programmation et, dans la mesure du possible, sa composition. Ce programme pourra alors faire l'objet de demandes de correction ou d'évolutions de la part de la commission et être soumis au vote dans le même moment, afin de marquer officiellement l'association de la commission d'hygiène et de sécurité. Cette approche implique alors un suivi fin des demandes de modification faites en séance. La version actualisée pourra également être transmise à l'issue de la réunion de l'instance, afin d'assurer un niveau d'information égal entre l'ensemble des intervenants.

Enfin, ce document pourra utilement intégrer des groupes de travail sans lien direct avec la prévention des risques professionnels mais dont le sujet entre tout de même dans le champ de compétence de la commission.

2.2 Le cas spécifique des accidents graves

L'article 11 du décret n° 2021-1326 consacre un développement spécifique au cas particulier des groupes de travail en cas d'accident grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées.

Il est précisé au préalable que la gravité d'un accident ne s'apprécie pas seulement en fonction de son côté apparent et/ou spectaculaire. Les conséquences physiques doivent s'apprécier sur le long terme afin d'en déterminer le degré de gravité. Ainsi, à titre d'exemple présenté par la direction générale du travail dans une circulaire du 25 mars 1993, une jambe cassée est plus spectaculaire qu'une lordose (déviation de la colonne vertébrale), mais moins grave.

Tout événement rentrant dans le périmètre de l'article 11 doit faire l'objet d'un groupe de travail. Le président de la commission convoque celle-ci immédiatement après avoir eu connaissance des faits : de manière exceptionnelle, afin de pallier l'urgence, le délai de convocation de 7 jours peut être ramené au strict nécessaire (du jour pour le lendemain). La réunion de cette instance doit permettre d'arrêter la composition du groupe de travail qui sera mis en place. En effet, l'article 11 précise que sont membres de droit :
- le président de la commission d'hygiène et de sécurité ou son représentant,
- le directeur de l'établissement ou son représentant,

- le secrétaire général ou son représentant,
- le représentant de la collectivité territoriale de rattachement, membre de la commission d'hygiène et de sécurité
- deux représentants du personnel.

Le médecin du travail, l'inspecteur santé sécurité au travail, l'assistant ou le conseiller de prévention et l'inspecteur du travail peuvent participer à ce groupe de travail.

Quand l''accident concerne ou pourrait concerner un apprenant, le groupe de travail doit également comprendre un représentant des apprenants et un représentant des parents d'apprenants.

Il est préconisé de désigner ces représentants parmi ceux siégeant au sein de la commission, afin que ceux-ci puissent apporter leur expertise. Il est également préconisé que le chef de l'établissement se fasse systématiquement représenter à cette réunion, dès lors que le groupe de travail doit lui remettre un rapport de préconisations.

Cette réunion extraordinaire doit permettre d'exposer brièvement les conditions de l'accident ainsi que les premières conséquences factuelles constatées. Elle doit conduire à une délibération formelle de l'instance :

- instaurant le groupe de travail et donc précisant sa composition ainsi que la personne en charge de le présider. Il est préconisé de confier cette présidence soit à un représentant du directeur de l'établissement ou une personne faisant consensus. Par ailleurs, la participation de l'inspecteur du travail ainsi que de l'inspecteur en santé et sécurité au travail doit être recherchée.
- prévoyant la date limite de retour des recommandations du groupe de travail (un délai maximal d'un mois paraît opportun).

Cette délibération est ensuite transmise au président du comité social d'administration compétent qui peut désigner un représentant pour assister à ce groupe de travail. Il est préconisé que cette possibilité de représentation soit systématiquement employée.

Ce groupe de travail doit permettre :
- d'analyser les causes de l'événement concerné ;
- de faire des préconisations opérationnelles au directeur de l'établissement.

Une fois ces préconisations connues, le directeur arrête sa décision et la communique aux membres de la commission. Un avis de la formation plénière est sollicité sur ce rapport.

Il est souligné que cette procédure ne doit en aucun cas empêcher le directeur de prendre les mesures immédiates qui s'imposent pour assurer la sécurité physique et psychique des personnes sous sa responsabilité. A la suite d'un événement grave, le directeur est donc tenu de prendre toutes les mesures conservatoires qui s'imposent, dans l'attente des recommandations qui lui seront adressées par le groupe de travail mis en place.

2.3 Le cas spécifique du droit de retrait

Le droit de retrait est le droit de tout fonctionnaire ou agent public de se retirer de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire. Doit être compris comme grave et imminent un danger qui, de manière simultanée :

- est susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée (aspect grave). La gravité a donc des conséquences définitives ou en tout cas longues à effacer et importantes, au-delà d'un simple inconfort. En revanche, la notion de danger grave conduit à écarter le « simple danger » inhérent à l'exercice d'activités dangereuses par nature. Un agent ne peut

pas se retirer au seul motif que son travail est dangereux ;
- est susceptible de se réaliser brutalement dans un délai rapproché (aspect imminent). L'imminence du danger suppose qu'il ne se soit pas encore réalisé mais qu'il soit susceptible de se concrétiser dans un bref délai. Il convient de souligner que cette notion n'exclut pas celle de « risque à effet différé » ; ainsi, par exemple, une pathologie cancéreuse résultant d'une exposition à des rayonnements ionisants peut se manifester après un long temps de latence mais le danger d'irradiation, lui, est bien immédiat.

Les compétences des CoHS dans le cadre de la prise en considération d'un droit de retrait sont précisées à l'article 23 du décret n° 2021-1316. Ainsi, celui-ci dispose que dans le cadre d'un droit de retrait, les dispositions concernant le groupe de travail en cas d'accident grave sont applicables, à l'exception de celles prévoyant la participation d'un représentant des apprenants et d'un représentant des parents d'apprenants.

Il est précisé qu'un droit de retrait peut être la conséquence d'un accident grave. Dans cette hypothèse, il n'apparaît pas nécessaire de procéder à la mise en place de deux groupes de travail distincts. Dès lors, le groupe de travail traitant du droit de retrait pourra être le même que celui traitant de l'accident grave. Dans cette hypothèse, il sera toutefois nécessaire de s'assurer que seuls les représentants des personnels sont associés aux réflexions sur l'exercice du droit de retrait. Un rapport unique pourra toujours être présenté au directeur de l'établissement mais il est conseillé d'alors bien l'organiser en deux parties : celle concernant l'accident et celle relative au droit de retrait. Par ailleurs, la partie du rapport sur le droit de retrait ne fera l'objet que d'une information de la commission d'hygiène et de sécurité, contrairement à celle sur l'accident en lui-même qui doit donner lieu à un avis (et donc un vote).

Enfin, tout droit de retrait doit conduire à une information du président du comité social d'administration régional de l'enseignement agricole de sa région. Le directeur de l'établissement doit également l'avertir des suites qu'il donne à l'exercice de ce droit de retrait et des décisions qu'il prend en conséquence.

Il est à nouveau souligné que cette procédure n'empêche en aucun cas le directeur de prendre les mesures immédiates qui s'imposent pour assurer la sécurité physique et psychique des personnes sous sa responsabilité. A la suite de l'exercice d'un droit de retrait, le directeur est donc tenu de prendre toutes les mesures conservatoires qui s'imposent, dans l'attente des recommandations qui lui seront adressées par le groupe de travail mis en place. Dès lors que le directeur de l'établissement a pris et mis en œuvre une décision conservatoire, l'agent peut réintégrer son poste dès lors qu'il estime que sa sécurité physique et psychique sont assurées dans de bonnes conditions, dans le cadre réglementaire en vigueur.

C) Les compétences spécifiques de la formation restreinte

En préambule, il est souligné que la formation restreinte permet de disposer d'un espace dédié de dialogue social pour aborder les questions relatives aux conditions de vie au travail.

1. La participation à l'analyse et la prévention des risques professionnels

La formation restreinte de la commission d'hygiène et sécurité contribue à l'analyse et à la prévention des risques professionnels, incluant le volet du DUERP concernant les conditions de vie au travail. L'avis de l'instance est demandé sur le plan de prévention.

L'adoption du programme annuel de prévention constitue en effet une compétence partagée entre la formation plénière et la formation restreinte : si la formation plénière donne un avis

sur le document final, la formation restreinte est chargée par le décret n° 2021-1316 d'apporter sa contribution au document pour son volet relatif aux conditions de vie au travail. Dès lors, il apparaît opportun de solliciter l'avis de la formation restreinte sur ce volet avant de soumettre le document finalisé à la formation plénière. Ce chaînage peut s'effectuer de la manière suivante :
- convoquer, un jour donné, la formation restreinte pour délibérer sur la partie du programme annuel relevant de ses attributions. Si des évolutions sont sollicitées, le président de l'instance pourra les intégrer ou non au document final ;
- convoquer, le même jour, la formation plénière mais à un horaire plus tardif, pour délibérer sur le document complet. Cette délibération pourra faire part des discussions de la formation restreinte, des éventuelles modifications qui auraient été apportées et ensuite, solliciter l'avis de la formation plénière sur le document complet, en prenant en compte les éventuelles évolutions mentionnées en formation restreinte.

La formation restreinte de la commission d'hygiène et de sécurité contribue à l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail dans l'établissement public local.
Elle peut proposer des pistes d'action et d'amélioration dans ces deux domaines et des actions de prévention, notamment en ce qui concerne les risques psychosociaux.

2. Les aménagements importants

Sans préjudice des compétences des CSA U REA[4], la formation restreinte est consultée sur les projets d'aménagement susceptibles de modifier les conditions de vie au travail des agents ainsi que sur les transformations importantes découlant de la modification de l'outillage, de l'introduction de nouvelles technologies, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail. Dès lors, toute évolution de l'organisation du travail n'emporte pas systématiquement la consultation de la formation restreinte. Le degré d'importance devra s'apprécier au regard des conséquences sur la santé et la sécurité des agents, ce qui peut notamment être le cas par l'introduction de nouvelles technologies.

D) La formation des représentants des personnels

A chaque mandature, les représentants des personnels suivent une formation minimale de 3 jours leur permettant d'acquérir ou d'actualiser leurs connaissances dans leurs champs de compétence. Elle intervient une première fois lors du premier mandat d'un représentant des personnels puis est reconduite tous les quatre ans en cas de mandats successifs. Ce dispositif est déployé en région par les délégués régionaux à la formation continue (DRFC) et animé notamment par des formateurs internes du MASA. Ce dispositif de formation en e-learning et présentiel fait l'objet d'une actualisation régulière.

[4] Comité sociaux d'administration uniques régionaux de l'enseignement agricole

III. L'articulation entre CoHS et formation spécialisée des CSA U REA

L'entrée en vigueur du décret n° 2021-1316 sera concomitante avec le déploiement de la nouvelle cartographie des instances de dialogue social issue de la loi du 6 août 2019. Ainsi, il est prévu que les anciens CHSCT régionaux de l'enseignement agricole seront reconduits au sein de CSA uniques régionaux de l'enseignement agricole (CSA U REA) dans le cadre de la cartographie ministérielle actualisée. L'articulation entre les deux niveaux d'instance est gage d'un fonctionnement optimisé en matière d'hygiène et de sécurité.

A) Les compétences des CSA U REA

Les CSA U REA ont compétence, en ce qui concerne les personnels de l'Etat et les agents contractuels sur budget, pour examiner toutes les questions intéressant tout ou partie des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles implantés dans une même région. Cette compétence s'exerce dans le cadre des dispositions plus générales du décret n° 2020-1427.
Des formations spécialisées en matière de santé, sécurité et conditions de travail sont instituées en leur sein selon la cartographie décrite par l'arrêté du 7 juin 2022 portant institution et composition des CSA du ministère chargé de l'agriculture

B) L'articulation avec les commissions d'hygiène et de sécurité

La fonction des commissions d'hygiène et de sécurité est d'animer un dialogue social local concernant les sujets relatifs à l'hygiène, la sécurité et les conditions de vie au travail. La fonction des CSA U REA en formation spécialisée est de faire de même mais au niveau régional. Cette organisation a plusieurs conséquences.

Tout d'abord, cela implique que les CSA U REA animent une réflexion globale et transversale au niveau régional, concernant les établissements publics locaux de l'enseignement agricole.
Toutefois, une information du CSA U REA sur les débats se déroulant en CoHS est nécessaire pour que ce dernier puisse exercer sa mission transversale correctement. C'est pourquoi l'article 20 du décret n° 2021-1316 dispose que « *les avis de la commission d'hygiène et de sécurité prévus par le présent décret sont transmis au comité social d'administration compétent* ». Cette disposition implique dès lors que seuls les avis, c'est-à-dire les débats se manifestant par un vote final, soient transmis au comité social d'administration compétent. Le décret n° 2021-1316 prévoit explicitement une liste de matières soumises pour avis de la CoHS :
- à l'article 10, le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité de l'établissement public local et des actions menées au cours de l'année écoulée et le programme annuel de prévention des risques professionnels établi à partir du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- à l'article 10, les projets d'aménagement susceptibles d'avoir des incidences en matière d'hygiène et de sécurité ;
- à l'article 11, les conclusions du groupe de travail mis en œuvre à la suite d'un accident grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu être évitées ;
- l'ensemble des points inscrits pour avis à un ordre du jour sur demande des représentants désignés, dans le respect des conditions prévues par le décret n° 2021-1316.

Sans spécification du décret, cette transmission doit se faire au président de l'instance. Une transmission au secrétaire de la formation spécialisée du comité social d'administration est opportune. Cette transmission peut prendre la forme d'un courrier ou d'un mail (ou les deux) mais il apparaît important qu'elle comprenne *a minima* :

- les documents qui ont alimenté les débats ;
- un extrait de PV relatif au sens du vote.
Cette transmission doit intervenir dans un délai raisonnable après la réunion de la commission d'hygiène et de sécurité.

C) L'articulation des attributions du CSA U REA avec les compétences de la CoHS

Les CSA U REA disposent d'un ensemble d'attributions qu'il convient d'articuler avec le fonctionnement des CoHS afin d'en assurer le plein respect. Cette nécessité concerne le droit de visite et d'accès, le recours à un expert certifié, le droit d'alerte et le traitement des accidents graves de service.

1. Le droit de visite et d'accès

Les membres de la formation spécialisée d'un CSA disposent d'un droit de visite des services relevant de leur champ de compétence, formulé à l'article 63 du décret n° 2020-1427. Ce droit s'exprime indépendamment de celui relevant de la commission d'hygiène et de sécurité et exprimé au second alinéa de l'article 8 du décret n° 2021-1316. Il est préconisé d'adopter un planning prévisionnel de visites et de le rendre public.
Il doit s'inscrire dans le champ de compétence du CSA U REA et donc investiguer des questions intéressant tout ou partie des établissements publics. Les visites peuvent être thématisées en fonction des priorités nationales et/ou régionales.

2. Le recours à un expert certifié

L'article 66 du décret n° 2020-1427 dispose que « *le président de la formation spécialisée peut, à son initiative ou suite à une délibération des membres de la formation faire appel à un expert certifié* ». A nouveau, ce droit s'exprime indépendamment de celui exprimé au troisième alinéa de l'article 8 du décret n° 2021-1316 et qui fait référence à la possibilité de la formation plénière de la commission d'hygiène et de sécurité de s'adjoindre l'appui technique de personnes expertes ou qualifiées en matière d'hygiène et de sécurité. Il est toutefois souligné qu'à la différence du recours à un expert certifié par la formation spécialisée d'un comité social d'administration, le recours à une personnalité experte ou qualifiée par la commission d'hygiène et de sécurité n'entraîne pas d'obligation de prise en charge financière par l'établissement, si l'expertise a un coût. Cet aspect doit donc faire l'objet d'un échange avec le président de l'instance et, le cas échéant, d'un refus motivé.

3. Le droit d'alerte

L'article 67 du décret n° 2020-1427 dispose que « *tout représentant du personnel membre de la formation spécialisée qui constate directement ou indirectement l'existence d'une cause de danger grave et imminent pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans un registre spécial côté et ouvert au timbre de la formation spécialisée.* »
Ce droit, également mentionné sous l'appellation de « droit d'alerte », ne doit pas être confondu avec la procédure applicable au sein d'un établissement en ce qui concerne l'exercice d'un droit de retrait précisé dans l'article 23 du décret n°2021-1316. Les deux approches étant distinctes, il est envisageable, pour un même droit de retrait, de voir se cumuler :
- une procédure interne à l'établissement pour l'appréciation du droit de retrait et de son traitement ;
- une procédure au niveau du CSA U REA pour le traitement spécifique d'un droit d'alerte associé.

Le directeur de l'établissement peut donc mener à bien sa procédure sans devoir attendre l'aboutissement de celle du CSAU REA. Il est d'autant plus important de mener les deux approches de manière simultanée (le cas échéant), dès lors que la CoHS a pour objet d'examiner la situation d'un point de vue local et que le CSAU REA pourra apporter un éclairage plus régional, au regard de son accès à des informations concernant l'ensemble des établissements d'une même région.

4. Le traitement des accidents graves de service

L'article 64 du décret n° 2020-1427 dispose que « *La formation spécialisée compétente pour le service ou l'agent concerné est réunie, dans les plus brefs délais, à la suite de tout accident ayant entrainé ou ayant pu entrainer des conséquences graves. / La formation spécialisée procède à une enquête à l'occasion de chaque accident du travail, accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel ...* ».

L'articulation entre la CoHS et le CSAU REA intervient dès que la décision d'une enquête est prise par le directeur de l'EPLEFPA concerné, le président du CSA étant prévenu. Ce dernier peut également désigner un représentant pour assister au groupe de travail mis en place, ce qui concrétise l'articulation entre les deux instances.
Le niveau régional peut également se saisir de la situation pour réaliser des travaux de partage d'expérience en la matière.
A nouveau, l'application de ces dispositions intervient en complémentarité de la compétence des CoHS de mener leurs propres travaux par le biais de groupes de travail dédiés. La prise en charge locale doit, en effet, apporter une réponse rapide à un accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves. L'examen par la formation spécialisée du CSAU REA doit pouvoir apporter de l'ampleur à la réflexion locale d'une double manière :
- permettre au directeur de l'établissement de s'appuyer sur une expertise complémentaire potentiellement plus approfondie pour adapter ses décisions ;
- alimenter le travail des autres EPLEPFA d'une même région par la diffusion de recommandations à caractère général.

En tout état de cause, les potentiels écarts entre les différents rapports ne doivent pas constituer une source d'incertitude administrative. Au contraire, elle doit être mise à profit pour renforcer ou réviser la position de l'administration dans une situation donnée.
Nos services se tiennent à votre disposition pour toutes précisions complémentaires.

La Secrétaire générale

Sophie DELAPORTE

La directrice générale de l'enseignement et de la recherche

Valérie BADUEL

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTERE DE L'AGRICULTURE ET DE LA SOUVERAINETE ALIMENTAIRE

Règlement intérieur-type des commissions d'hygiène et sécurité

Article 1er

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de travail des commissions d'hygiène et sécurité.

I. - Convocation des membres des commissions

Article 2

Les commissions plénières se réunissent au moins deux fois par an, et leurs formations restreintes au moins une fois par an, sur la convocation de leur président, soit à l'initiative de ce dernier, soit à la demande écrite du quart au moins des représentants désignés. Dans ce dernier cas, la demande écrite, sur format traçable, adressée au président doit préciser la ou les questions à inscrire à l'ordre du jour. Dans la mesure du possible, cette demande est transmise par un écrit unique. Elle devra indiquer clairement le nom des représentants titulaires formulant la demande.

La réunion est alors de droit, dès lors que l'ordre du jour explicité par la demande rentre dans le cadre des compétences de la commission d'hygiène et de sécurité. Elle doit intervenir dans un délai maximal de deux mois à compter du jour où la condition qui est requise par le premier alinéa pour le réunir a été remplie.

Article 3

Le président de la commission convoque les membres titulaires. Il en informe, le cas échéant, leur chef de service. Les convocations sont, en principe, adressées aux membres titulaires sept jours pleins avant la date de la réunion.

En cas d'empêchement d'un membre titulaire, l'organisation syndicale indique la ou le suppléant(e) siégeant en lieu et place du titulaire empêché que l'administration convoque.

Au début de la réunion, le président communique à la commission la liste des participants.

Article 4

Les experts sont convoqués par le président de la commission en application du cinquième alinéa de l'article 17 du décret n°2021-1316 du 8 octobre 2021. Ils sont convoqués quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la réunion.

Article 5

En cas d'accident grave tel que défini par l'article 11 du décret du 8 octobre 2021 susvisé, le président de la commission réunit immédiatement la formation plénière de la commission d'hygiène et sécurité qui met en place un groupe de travail dans les conditions prévues par ce même article.

Article 6

Dans le respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article 17 du décret du 8 octobre 2021 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion de la commission est arrêté par le président.

Cet ordre du jour, accompagné autant que possible des documents qui s'y rapportent, est adressé aux membres de la commission en même temps que les convocations.

A l'ordre du jour visé aux deux premiers alinéas du présent article sont adjointes toutes questions relevant de la compétence de la commission d'hygiène et de sécurité en application de l'article 17 du décret du 8 octobre 2021 susvisé dont l'examen est demandé par écrit au président de la commission par la moitié au moins des représentants désignés au moins cinq jours pleins avant la date de la réunion. Ces questions sont alors transmises par son président à tous les membres de la commission au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

Les convocations peuvent être adressées par voie électronique. Dans ce cas, des garanties techniques doivent assurer l'origine et l'intégrité des convocations signées par l'autorité compétente et leur réception par les agents concernés.

Les représentants désignés peuvent en outre demander l'inscription de questions diverses à l'ordre du jour. La demande en ce sens doit parvenir au président de séance au minimum quarante-huit heures avant la réunion.

Toutes ces questions complémentaires sont alors transmises par le président à tous les membres de la commission au moins quarante-huit heures avant la date de la réunion.

II. - Déroulement des réunions

Article 7

Après avoir vérifié que le quorum est réuni, le président de la commission ouvre la réunion en rappelant les points inscrits à l'ordre du jour.

Article 8

Si les conditions de quorum exigées par le premier alinéa de l'article 19 du décret du 8 octobre 2021 ne sont pas remplies, l'instance n'a pas lieu, sans que cela nécessite de nouvelle convocation.

Article 9

Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations de la commission ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il dirige les débats et fait procéder au vote tout en assurant le bon déroulement des réunions.

Article 10

Le secrétariat permanent de la commission est assuré par l'administration.

Article 11

Un représentant du personnel est désigné par la commission en son sein pour assurer les fonctions de secrétaire adjoint.

Ce secrétaire-adjoint est un représentant du personnel ayant voix délibérative.

La désignation du secrétaire-adjoint s'effectue au début de chaque séance de la commission et pour la seule durée de cette séance.

Article 12

Les experts convoqués par le président de la commission en application du cinquième alinéa de l'article 17 du décret du 8 octobre 2021 et de l'article 4 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. En outre, ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatifs aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

Article 13

Les représentants suppléants du personnel qui n'ont pas été convoqués pour remplacer un représentant titulaire défaillant peuvent assister aux commissions. Ils ne peuvent prendre part aux débats et aux votes. Le président de la commission peut toutefois autoriser au cas par cas la prise de parole d'un suppléant.

Ces représentants suppléants sont informés par le président de la commission de la tenue de chaque réunion. Le président en informe également, le cas échéant, leur chef de service.

L'information des représentants suppléants prévue à l'alinéa précédent comporte l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission de tous les documents communiqués aux membres de la commission convoqués pour siéger avec voix délibérative.

L'information et la transmission des documents peuvent s'effectuer par voie électronique avec des garanties techniques assurant leur origine, leur intégrité ainsi que leur réception par les agents concernés.

Article 14

En cas d'urgence ou en cas de circonstances particulières et, dans ce dernier cas, s'il n'y a pas d'opposition de la majorité des membres représentants du personnel, le président peut décider qu'une réunion soit organisée par conférence audiovisuelle, ou à défaut téléphonique, dans les conditions prévues par l'article 18 du décret du 8 octobre 2021.

Article 15

Les documents utiles à l'information de la commission autres que ceux transmis avec la convocation peuvent être lus ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des membres ayant voix délibérative avec l'accord du président.

Article 16

Parmi les représentants du personnel, seuls les titulaires participent au vote. Les représentants du personnel suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

La question ou le projet de texte soumis au vote est celle ou celui figurant à l'ordre du jour, éventuellement modifié suite aux propositions faites par la commission et acceptées par le président.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative n'ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Aucun vote par procuration n'est admis.

Article 17

La commission émet ses avis à la majorité des représentants présents ayant voix délibérative. Les abstentions sont admises. A défaut de majorité, l'avis est réputé avoir été donné.

L'abstention ne peut être décomptée ni comme un vote favorable ni comme un vote défavorable.

Il en va de même si un représentant du personnel ayant voix délibérative choisit, de ne pas participer au vote.

Article 18

En cas de vote unanime défavorable des représentants du personnel présent ayant voix délibérative sur un projet de texte, il n'est prévu aucune disposition particulière. L'avis rendu par la commission est alors défavorable.

Article 19

Le président peut décider une suspension de séance, notamment sur proposition d'un membre titulaire. Il prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

Article 20

Le secrétaire de la commission, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de la réunion.

Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour, ce document comprend le compte-rendu des débats et la répartition du vote des représentants du personnel, à l'exclusion de toute indication nominative. De même le résultat et la répartition des votes concernant toute proposition formulée par le président et les représentants du personnel doivent figurer dans le procès-verbal.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président et contresigné par le secrétaire ainsi que par le secrétaire adjoint, est transmis, dans un délai d’un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité.

L'approbation du procès-verbal de la réunion constitue le premier point de l'ordre du jour de la réunion suivante.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

Article 21

Dans un délai de deux mois après chaque réunion, le secrétaire de la commission, agissant sur instruction du président, adresse, par écrit, aux membres du comité le relevé des suites données aux délibérations de celui-ci.

Lors de chacune de ses réunions, la commission procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux avis qu'il a émis lors de ses précédentes réunions.