BULLETIN OFFICIEL DES ARMEES

Edition Chronologique n°28 du 28 juin 2013

PARTIE PERMANENTE
Administration Centrale

Texte n°1

CIRCULAIRE N° 2114/DEF/SGA/DRH-MD/SR-HC
d'application des dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense.

Du *13 décembre 2012*

DIRECTION DES RESSOURCES HUMAINES DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE : *service des statuts et de la réglementation des ressources humaines militaires et civiles ; sous-direction des relations sociales, des statuts et des filières du personnel civil.*

CIRCULAIRE N° 2114/DEF/SGA/DRH-MD/SR-HC d'application des dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense et de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense.

Du 13 décembre 2012

NOR D E F P 1 2 5 2 8 0 5 C

Références :

Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (n.i. BO ; JO du 30 mai 1982, p. 1737) modifié.
Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (JO n° 77 du 30 mars 2012, texte n° 16 ; signalé au BOC 29/2012 ; BOEM 111.2.3.3, 126.1, 405.1.2.4.1, 508.3.2.2).
Arrêté du 9 août 2012 (JO n° 201 du 30 août 2012, texte n° 24 ; signalé au BOC 52/2012 ; BOEM 125.1, 126.1).

Pièce(s) Jointe(s) :

Quatre annexes.

Classement dans l'édition méthodique : BOEM 111.2.3.3, 405.1.2.4.1

Référence de publication : BOC N°28 du 28 juin 2013, texte 1.

SOMMAIRE

Préambule.

1. LES RÈGLES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

1.1. Le champ d'application.

1.2. Les obligations du chef d'organisme.

1.2.1. Appréciation de la responsabilité pénale des chefs d'organisme.

1.3. Réglementation applicable au ministère de la défense.

1.4. Les dispositions particulières applicables au ministère de la défense.

1.5. Les activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat.

1.6. La médecine de prévention au ministère de la défense.

2. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS MISSIONS.

2.1. Le niveau central.

2.1.1. Le ministre.

2.1.2. La direction des ressources humaines du ministère de la défense.

2.1.3. Les états-majors, directions et services.

2.1.4. Le coordonnateur central à la prévention.

2.1.5. La direction centrale du service de santé des armées.

2.1.6. Le contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées.

2.1.6.1. Compétence de l'inspecteur du travail dans les armées pour les organismes du ministère de la défense.

2.1.6.2. Compétence de l'inspection du travail dans les armées pour les entreprises privées.

2.2. Le niveau local.

2.2.1. Le chef d'organisme.

2.2.2. Le chargé de prévention des risques professionnels.

2.2.3. Le médecin de prévention.

2.2.3.1. Exercice de la médecine de prévention.

2.2.3.2. Déontologie et indépendance professionnelle.

2.2.3.3. Actions sur le milieu de travail.

2.2.3.4. Examens médicaux.

2.2.4. Le personnel d'encadrement.

2.2.5. Les agents civil et militaire.

2.3. Les autres acteurs de la prévention des risques professionnels.

2.3.1. Le commandant de la base de défense et le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale.

2.3.2. Le chef d'emprise.

2.3.2.1. Attributions.

2.3.2.2. Convention d'emprise.

3. LES INSTANCES DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL MILITAIRE.

3.1. Instance de niveau ministériel.

3.2. Instance de niveau local.

3.3. Instances de concertation sur les théâtres d'opérations extérieures.

4. LES INSTANCES DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL CIVIL.

4.1. Architecture et périmètre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.1.1. Architecture.

4.1.2. Périmètre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.1.2.1. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense.

4.1.2.1.1. Cas général.

4.1.2.1.2. Cas particulier des bases de défense ne disposant que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense.

4.1.2.1.3. Cas particulier des bases de défense disposant d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense et de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux.

4.1.2.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale.

4.1.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de réseau.

4.1.2.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et comité technique.

4.2. Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.2.1. Règles de composition.

4.2.2. Durée du mandat.

4.2.3. Aménagements des listes d'organismes entrant dans le champ de compétence d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.2.4. Désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.2.5. La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales.

4.2.6. Conditions pour être désigné ou remplacé en cours de mandat.

4.3. Attributions et compétences des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.3.1. Attributions.

4.3.2. Les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.3.2.1. Compétence en raison des matières.

4.3.2.2. Compétence à l'égard des personnes.

4.3.2.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.

4.3.3. Les missions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.3.3.1. Propositions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques professionnels.

4.3.3.2. Visite des locaux et droit d'accès.

4.3.3.3. Les enquêtes.

4.3.3.4. Le recours à l'expertise agréée.

4.3.3.5. Rapport et programme annuels.

4.4. Fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.4.1. Le règlement intérieur.

4.4.2. La présidence.

4.4.3. Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.4.4. Le secrétaire administratif.

4.4.5. Les représentants du personnel.

4.4.6. Réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.4.6.1. Quorum.

4.4.6.2. Avis du comité.

4.4.6.3. Nombre de réunions.

4.4.6.4. Caractère non public des réunions.

4.4.6.5. Publicité des travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.4.6.6. Suivi des travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.5. Dispositions particulières relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.5.1. Risques technologiques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

4.5.2. Demande de création de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux.

5. LA DOCUMENTATION RELATIVE À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

5.1. Recueil des dispositions de prévention.

5.1.1. Document unique d'évaluation des risques professionnels.

5.1.2. Fiche emploi-nuisances.

5.2. Registres obligatoires.

5.2.1. Registre santé et sécurité au travail.

5.2.2. Registre spécial.

ANNEXE(S)

ANNEXE I. GLOSSAIRE.

ANNEXE II. DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

ANNEXE III. MODÈLE DE DÉCISION.

ANNEXE IV. EXTRAIT DU DÉCRET N° 82-453 DU 28 MAI 1982 (A) MODIFIÉ, RELATIF À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL AINSI QU'À LA PRÉVENTION MÉDICALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

Préambule.

Un contexte global marqué par deux trains de réformes simultanées.

Le gouvernement a conclu avec certaines organisations syndicales représentatives de la fonction publique (FP) les accords dits « de Bercy » (1), le 2 juin 2008, visant à refonder les règles du dialogue social, et un accord « santé et sécurité au travail » (2) (dit « SST »), le 20 novembre 2009, afin d'améliorer la prévention dans la FP.

Ces accords ont conduit à plusieurs textes juridiques interministériels que le ministère de la défense se doit d'appliquer :

- la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 modifiée, de rénovation du dialogue social et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié, sur les comités techniques (CT) encadrent la mise en place des nouvelles instances de concertation élues les 20 octobre et 13 décembre 2011 ;

- le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, sur la prévention dans la FP a été significativement refondu par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 (B) mais conserve néanmoins, une disposition prévoyant un dispositif spécifique de prévention des risques professionnels pour le ministère de la défense.

La mise en œuvre de ces textes a comme conséquence de modifier l'architecture des instances de dialogue social en généralisant notamment les comités techniques locaux et de lier les CT et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Par ailleurs, au niveau ministériel, la réforme de l'organisation a conduit notamment à la création des bases de défense (BdD), où les moyens de soutien commun sont mutualisés et coordonnés par le commandant de la base de défense (COMBdD).

Le dispositif santé et sécurité au travail au ministère de la défense.

Il est précisé que le ministère de la défense est passé d'un régime dérogatoire en matière de santé et de sécurité au travail (décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 modifié, relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense) à un régime spécial. En conséquence, le *corpus* réglementaire applicable au ministère de la défense s'articule désormais entre des dispositions communes à l'ensemble des départements ministériels et des dispositions relatives aux organisations et aux techniques qui lui sont propres.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, (première référence) prévoit en son article 79. qu' « un décret fixe les dispositions spéciales applicables aux services du ministère de la défense ». Cette disposition est destinée à préserver le dispositif propre au ministère de la défense en matière de SST institué depuis 1985 et justifié par :

- la présence du personnel militaire, auquel les dispositions de la fonction publique en la matière ne sont pas applicables, sauf mesures de transposition ;

- une politique de prévention des risques professionnels, d'une part, à la fois commune au personnel civil et au personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil et, d'autre part, propre aux activités à caractère opérationnel et d'entraînement au combat du personnel militaire ;

- la grande diversité des organismes du ministère de la défense.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (deuxième référence) ne modifie pas l'économie générale du dispositif en place au ministère de la défense depuis 1985 dans la mesure où le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention et continue de s'appuyer sur des acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour conduire cette politique notamment, le chargé de prévention des risques professionnels et les instances de concertation civiles et militaires. Néanmoins, il adapte le cadre réglementaire afin de prendre en compte, d'une part, les dispositions du décret (première référence) dont notamment les modalités concernant la mise en place des CHSCT et, d'autre part, la mise en place des BdD.

Par ailleurs, afin de disposer d'un dispositif efficace en matière de SST, l'arrêté du 9 août 2012 fixe les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense prévu par l'article 3. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. À cet effet, il précise les attributions des acteurs de la prévention des risques professionnels du ministère de la défense et prend en compte les modifications induites par la mise en œuvre des bases de défense et la généralisation des emprises multi-organismes. En outre, cet arrêté institutionnalise la conférence de coordination de la prévention.

La réglementation applicable.

Il est rappelé que le code du travail ne s'applique pas directement au ministère de la défense. En effet, l'article L. 4111-1. du code du travail précise :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4., les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1. aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2. aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3. aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2. de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 (C) modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. ».

Aussi les dispositions du code du travail dans la fonction publique et au ministère de la défense ne peuvent-elles s'appliquer qu'après une transposition expresse.

À cet effet, le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, tout comme le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, pour la fonction publique fixe les dispositions du code du travail applicables aux organismes du ministère de la défense.

Ainsi, l'article 6. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 précise :

« Sous réserve des dispositions du présent décret, le personnel civil et le personnel militaire qui exerce des activités de même nature que celles confiées au personnel civil sont régis par les règles techniques des livres I. à V. de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application ainsi que, le cas

échéant, par l'article L. 717-9. du code rural et de la pêche maritime. ».

Par ailleurs, des arrêtés du ministre de la défense déterminent, en tant que de besoin, les dispositions particulières à appliquer lorsque les conditions spécifiques d'organisation ou de fonctionnement du ministère de la défense ou la mise en œuvre des techniques qui lui sont propres l'imposent.

En raison de la spécificité de la fonction publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative, les livres VI. (institutions et organismes de prévention comprenant notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services de santé au travail) et le livre VII. (sanctions) du code du travail ne sont pas applicables aux services et établissements, sous réserve de dispositions prévues par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (modalités relatives aux examens médicaux périodiques). Toutefois, les décrets n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et n° 2012-422 du 29 mars 2012 transposent ces règles en les adaptant aux administrations de l'État.

Les principes de la prévention.

Il résulte du point précédent que les principes généraux de la prévention, définis dans l'article L. 4121-2. du code du travail, constituent la clef de voûte du dispositif santé et sécurité au travail au ministère de la défense.

Ils sont repris à l'article 9. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 susvisé :

1. éviter les risques ;

2. évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3. combattre les risques à la source ;

4. adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5. tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6. remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7. planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L. 1152-1. ;

8. prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9. donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Architecture du dispositif réglementaire en matière de santé et de sécurité au travail.

Le dispositif règlementaire en matière de santé et de sécurité au travail s'appuie sur le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et des arrêtés pris pour son application. L'architecture du dispositif est présenté en annexe II. de la présente circulaire.

Ce dispositif est complété de directives et guides destinés d'une part, à fixer des priorités ministérielles en matière de prévention des risques professionnels et, d'autre part, à accompagner la prise en compte de certains risques particuliers.

C'est ainsi qu'une directive du 9 juin 2010 [note n° 311081/DEF/SGA/DRH-MD du 9 juin 2010 (3) relative à la prévention des risques psychosociaux dans le cadre des restructurations] a donné comme priorité la prise en compte des risques psychosociaux (RPS) notamment dans un contexte de restructuration et de réorganisation (complété d'un guide de prévention des RPS diffusé en novembre 2011) et qu'une directive ministérielle d'août 2011 [lettre n° 10987/DEF/CAB du 22 août 2011 (3) relative à la prévention du risque cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction au ministère de la défense] a fixé comme priorité la prévention générée par les produits cancérogènes, mutagènes et toxiques pour la reproduction.

La présente circulaire vise, à présenter l'architecture du dispositif ministériel et, d'autre part à apporter des précisions sur le dispositif réglémentaire en vigueur sans se substituer à ce dernier. Par ailleurs, d'autres dispositions issues du code de la construction et de l'habitation (concernant, par exemple, l'amiante ou les établissements recevant du public), du code de l'environnement (installations classées pour la protection de l'environnement) ou encore du code du sport (règles relatives à l'infrastructure) qui concernent d'autres champs de la prévention des risques et de la protection en milieu de travail s'appliquent dans les organismes du ministère de la défense.

1. LES RÈGLES RELATIVES À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

1.1. **Le champ d'application.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 1er. « Le présent décret fixe les règles applicables en matière de santé et de sécurité au travail au personnel civil et au personnel militaire employés dans les services, établissements et formations du ministère de la défense, désignés dans le présent décret par le terme « organismes ».

Les chefs d'organisme au sens du présent décret sont les commandants des formations administratives au sens de l'article R.3231-10 du code de la défense et les chefs de service au sens de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé. Des arrêtés du ministre de la défense en fixent la liste.

Les dispositions du présent décret s'appliquent également aux militaires de la gendarmerie nationale dans le cadre des missions qu'ils exercent sous l'autorité du ministre de la défense ainsi qu'aux militaires de la gendarmerie de l'armement, de la gendarmerie de l'air, de la gendarmerie maritime et de la gendarmerie de la sécurité des armements nucléaires, conformément au décret n° 2010-974 du 26 août 2010 susvisé. À cet effet, l'organisation de la prévention des risques professionnels ainsi que les modalités de création, de fonctionnement et les attributions des instances de concertation en matière d'hygiène et de sécurité des militaires de la gendarmerie nationale font l'objet d'arrêtés conjoints des ministres de la défense et de l'intérieur. ».

Le décret s'applique également aux formations militaires placées pour emploi hors du ministère de la défense dès lors que ces formations sont mentionnées dans les arrêtés fixant les listes des organismes pris en application de l'article 1er. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. Aussi l'absence de la mention de ces formations dans les arrêtés précités rend inapplicable les dispositions du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et de l'arrêté du 9 août 2012 à ces formations.

En revanche, il ne s'applique pas aux établissements publics sous tutelle (4) du ministère de la défense qui relèvent du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié (5). Ce décret ne concerne que les agents civils de l'État.

Par ailleurs, il ne s'applique ni aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs régis directement par les règles du code du travail en matière de santé et de sécurité au travail, ni aux établissements publics à caractère industriel et commercial. Il en va de même pour les établissements publics administratifs qui lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé appliquent également les dispositions du code du travail. Néanmoins, dans le cadre de signature de la convention d'emprise (entre le chef d'emprise et les chefs d'organisme et chefs d'établissement présents sur une emprise donnée), le chef d'établissement s'engage à respecter les termes de la convention et les règles fixées en matière de santé et de sécurité au travail (conformément à l'article 8. de l'arrêté du 9 août 2012).

1.2. **Les obligations du chef d'organisme.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 1er. « [...] Les chefs d'organisme au sens du présent décret sont les commandants des formations administratives au sens de l'article R. 3231-10. du code de la défense et les chefs de service au sens de l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982 susvisé. Des arrêtés du ministre de la défense en fixent la liste. ».

La réforme interministérielle, dans laquelle le ministère de la défense s'inscrit, n'a pas remis en cause les attributions du chef de service (6), chargé de veiller à la sécurité et à la santé physique et mentale des agents qui relèvent de son autorité qu'il exerce dans le cadre des délégations qui lui sont consenties (7) et dans la limite de ses attributions.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ne modifie pas ce principe, le chef d'organisme demeure donc au centre de la politique de prévention de l'organisme.

Par ailleurs, la jurisprudence lui fixe désormais une obligation de résultat en matière de sécurité dite « obligation de sécurité de résultat ».

Les chefs d'organisme, disposant d'une compétence propre en matière de santé et de sécurité au travail issue du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, sont les commandants de formation administrative et les chefs de service au sens de l'article 2-1. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) référencé exerçant les fonctions d'autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placé sous leur autorité (8).

Toutefois, conformément à l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012, il appartient aux chefs d'état-major, au délégué général pour l'armement, au secrétaire général pour l'administration et au chef du cabinet du ministre pour les services relevant directement du ministre, d'élaborer les arrêtés fixant la liste des chefs d'organisme. Il leur appartient également, compte tenu des modifications d'organisation, de mettre à jour ces listes en tant que nécessaire.

L'inscription d'un organisme dans ces arrêtés rend applicable l'ensemble des dispositions relatives à la SST à ce dernier, notamment les articles 8. à 10. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 et l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012.

Enfin, il convient de rappeler que le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ne permet pas de déléguer la compétence du chef d'organisme en matière de SST. Il s'agit donc d'une compétence propre des chefs d'organismes, c'est-à-dire une compétence qu'ils tiennent directement de leurs fonctions, et non pas d'une délégation de pouvoirs de la part de leur autorité hiérarchique.

Le décret précité ne prévoyant pas que les chefs d'organismes puissent déléguer ces obligations, ils ne peuvent pas attribuer cette compétence à l'un de leurs subordonnés.

En revanche, les chefs d'organismes peuvent déléguer la signature de certains documents en matière de SST, à condition de matérialiser cette délégation de signature par un écrit. Ainsi, les plans de prévention peuvent, par exemple, être signés par le commandant en second d'un organisme, par délégation du chef d'organisme. S'agissant d'une délégation de signature et non d'une délégation de pouvoir, le délégant (chef d'organisme) conserve la responsabilité de ce qui est signé par ses délégataires.

1.2.1. ***Appréciation de la responsabilité pénale des chefs d'organisme.***

L'appréciation de la responsabilité pénale d'un chef d'organisme se fonde sur le triptyque compétence, autorité, moyens. Même si certains moyens relèvent désormais d'autres acteurs du ministère de la défense (commandant de la BdD ou chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, chaîne hiérarchique, service du commissariat, service d'infrastructure, etc.), il appartient néanmoins au chef d'organisme, conformément au 4° de l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012, de demander les moyens dont il a besoin pour satisfaire à ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail envers le personnel placé

sous son autorité.

Dans l'hypothèse où les moyens dont ce dernier a besoin ne lui seraient pas fournis ou dont le calendrier de mise en place ne permettrait pas de répondre immédiatement à son obligation générale de sécurité, le chef d'organisme fixe les dispositions transitoires (9) nécessaires permettant d'assurer la sécurité de son personnel. Le cas échéant, l'autorité qu'il exerce sur les agents lui permet de les retirer de leur poste de travail en cas de situation dangereuse.

1.3. **Réglementation applicable au ministère de la défense.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 6. « Sous réserve des dispositions du présent décret, le personnel civil et le personnel militaire qui exerce des activités de même nature que celles confiées au personnel civil sont régis par les règles techniques des Livres premier. à V de la quatrième partie du code du travail et par les décrets pris pour leur application ainsi que, le cas échéant, par l'article L. 717-9 du code rural et de la pêche maritime. ».

Il est rappelé que le code du travail ne s'applique pas directement au ministère de la défense. En effet, l'article L. 4111-1. du code du travail précise :

« Sous réserve des exceptions prévues à l'article L. 4111-4, les dispositions de la présente partie sont applicables aux employeurs de droit privé ainsi qu'aux travailleurs.

Elles sont également applicables :

1° Aux établissements publics à caractère industriel et commercial ;

2° Aux établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé ;

3° Aux établissements de santé, sociaux et médico-sociaux, mentionnés à l'article 2 de la loi nº 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière. ».

Aussi les dispositions du code du travail ne peuvent-elles s'appliquer dans la fonction publique et au ministère de la défense qu'après une transposition expresse.

C'est ainsi que le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (article 6.), tout comme le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, pour la fonction publique (article 3.), énumère les dispositions du code du travail applicables aux organismes du ministère de la défense.

En raison de la spécificité de la fonction publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative, les livres VI. (institutions et organismes de prévention comprenant notamment les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et les services de santé au travail) et le livre VII. (sanctions) ne sont pas applicables aux services et établissements, sous réserve de dispositions prévues par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (modalités relatives aux examens médicaux périodiques).

Il est précisé que les règles techniques (10) des livres I. à V. du code du travail couvrent un domaine extrêmement vaste qui porte notamment sur :

- les dispositions applicables aux lieux de travail : aération des locaux, éclairage, insonorisation et ambiance thermique, voies de circulations, installations électriques, risques d'incendie ;

- les équipements de travail et moyens de protection ;

- la prévention de certaines expositions particulières [agents chimiques dangereux, agents cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques (11) etc.] ;

- la prévention et la protection des travailleurs mineurs ;

- la prévention des risques liés à certaines activités particulières.

Enfin, il est rappelé que le personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil relève du droit commun en matière de SST (application des règles techniques de la quatrième partie du code du travail). Cette disposition, conforme à la directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 (3), permet notamment d'inclure dans le dispositif le personnel militaire qui se trouve souvent exposé à des risques non spécifiquement militaires mais cependant potentiellement graves (agents chimiques dangereux, bruit, vibrations, rayonnements ionisants, risque de chute de hauteur, risque routier par non respect du repos physiologique, etc.) et cela sans justification opérationnelle directe.

1.4. **Les dispositions particulières applicables au ministère de la défense.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 7. « Des arrêtés du ministre de la défense déterminent, en tant que de besoin, les dispositions particulières à appliquer lorsque les conditions spécifiques d'organisation ou de fonctionnement du ministère de la défense ou la mise en œuvre des techniques qui lui sont propres l'imposent. ».

Dès lors que des dispositions issues du code du travail ne pourraient s'appliquer au ministère de la défense, l'article 7. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 permet soit d'aménager les dispositions du code du travail soit de prendre des règles spécifiques par arrêté ministériel. Néanmoins, la mise en œuvre de cette disposition doit faire l'objet d'un dossier détaillé précisant les contraintes issues du code du travail qui ne pourraient s'appliquer au ministère de la défense et précisant les mesures compensatoires retenues pour assurer la protection des agents relevant du ministère de la défense. Il convient en outre de souligner qu'une telle disposition n'est pas opposable aux employeurs privés qui demeurent en toutes circonstances assujettis au code du travail.

Les modalités d'élaboration de ces arrêtés sont fixées au 2° de l'article 1er. de l'arrêté du 9 août 2012.

En application de cette disposition, des textes particuliers du ministère de la défense se substituent totalement ou partiellement aux dispositions du code du travail comme notamment les dispositions relatives aux entreprises extérieures, aux fiches emploi-nuisances, au document unique d'évaluation des risques professionnels, à la prévention des risques électromagnétiques, etc.

1.5. **Les activités à caractère opérationnel ou d'entraînement au combat.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 35. « Le personnel militaire demeure soumis aux dispositions statutaires qui lui sont propres et aux prescriptions du code de la défense.

La conception, la conduite, l'animation et la coordination de la politique de prévention élaborée dans le cadre du présent titre ainsi que l'organisation et les dispositions réglementaires qui en résultent sont fixées par le ministre de la défense. ».

Arrêté du 9 août 2012, article 3. « Pour les activités à caractère opérationnel, l'organisation et les dispositions réglementaires prévues au deuxième alinéa de l'article 35 du décret du 29 mars 2012 susvisé relèvent du chef d'état-major des armées.

Pour les activités s'inscrivant dans le cadre de la préparation opérationnelle ou de l'entraînement au combat des militaires placés sous leur autorité, l'organisation et les dispositions réglementaires prévues au deuxième alinéa de l'article 35 du décret du 29 mars 2012 susvisé relèvent respectivement des chefs d'état-major, du délégué général pour l'armement, du secrétaire général pour l'administration, ainsi que des directeurs et chefs de service relevant directement du ministre ou des directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées. ».

Le cinquième alinéa de l'article 20. de l'arrêté du 3 septembre 2012 portant organisation de l'état-major des armées et fixant la liste des autorités et organismes directement subordonnés au chef d'état-major des armées précise les attributions de la division politique performance des soutiens de l'état-major des armées pour ces activités.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 36. « Les dispositions réglementaires prises en application de l'article 35 du présent décret doivent se fonder sur les règles techniques de la quatrième partie du code du travail en les adaptant aux particularités locales ou à l'environnement opérationnel.

Ces dispositions réglementaires sont soumises à l'avis préalable du contrôle général des armées, de l'inspection du travail dans les armées et de la direction des ressources humaines du ministère de la défense. ».

La directive européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 (3) n'est pas applicable lorsque des particularités inhérentes à certaines activités spécifiques dans la fonction publique, par exemple dans les forces armées, s'y oppose de manière contraignante. Dans ce cas, il y a lieu de veiller à ce que la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs soient assurées, dans toute la mesure du possible, compte tenu des objectifs de la directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 (3) (article 2.).

En conséquence, il est rappelé que la quatrième partie du code du travail reste la référence dans le processus d'adaptation au contexte des dispositions applicables. Ce principe, qui découle de la directive n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 (3) est notamment mis en œuvre dans le cadre de l'instruction n° 156/DEF/EMA/SC_SOUT/PPS du 7 janvier 2013 [« hygiène et sécurité en opération » (HSO)].

1.6. **La médecine de prévention au ministère de la défense.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, titre IV. « SURVEILLANCE MÉDICALE DU PERSONNEL. ».

La médecine du travail a fait l'objet d'une réforme essentielle visant à développer sa place comme acteur de la santé au travail. Les textes législatifs [loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 (C) relative à l'organisation de la médecine du travail] et réglementaires [décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 (D) relatif à l'organisation de la médecine du travail] ont été publiés.

Pour la première fois, les missions des services de santé au travail sont définies par la loi alors qu'auparavant seules étaient précisées les missions du médecin du travail. L'accent a été mis sur leur rôle exclusivement préventif ainsi que sur certaines missions, qu'elles soient réaffirmées comme la veille sanitaire, ou nouvelles comme la prévention de la pénibilité ou de la désinsertion professionnelle.

Cette réforme doit contribuer à moderniser l'organisation des services de santé au travail notamment, en mettant en œuvre un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau central et régional et en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés.

De plus, la pluridisciplinarité inscrite dans la réforme, composition de l'équipe pluridisciplinaire mais aussi les actions menées concrètement par le service de santé au travail, doit permettre de dégager du temps médical. Ainsi les services de santé au travail seront constitués d'au moins une équipe pluridisciplinaire composée de médecins du travail, d'intervenants en prévention des risques professionnels et d'infirmiers, ou d'autres personnels recrutés après avis du médecin.

Pour le ministère de la défense, pour lequel le cadre règlementaire relatif à la médecine de prévention et au suivi médical des agents s'appuie sur des dispositions du code du travail, l'enjeu est de mettre en œuvre un service de santé au travail analogue aux évolutions nationales et de recentrer l'activité du médecin de prévention sur la prévention primaire et secondaire.

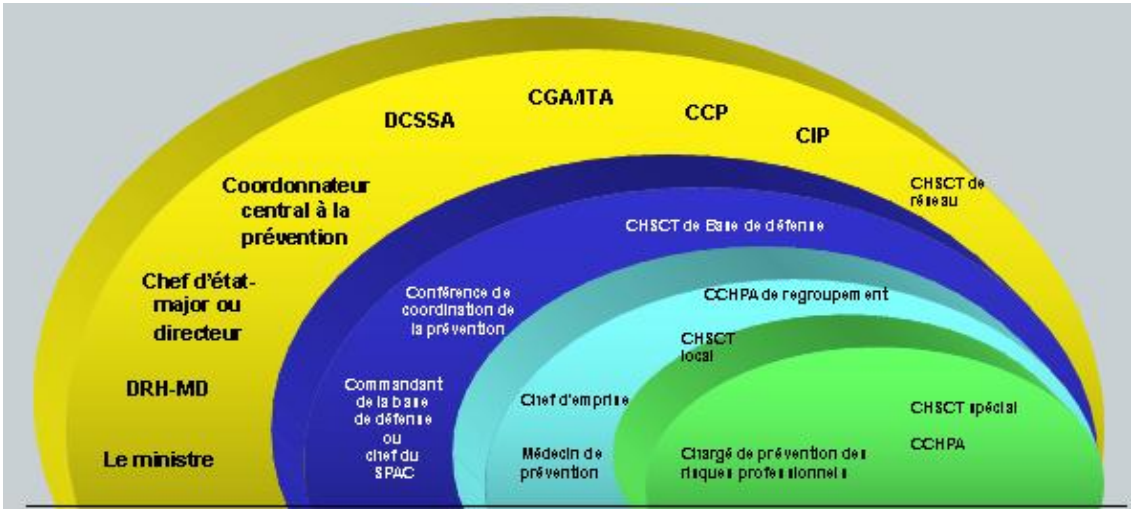
Néanmoins, le ministère doit également s'attacher à prendre en compte le cadre réglementaire prévu par la fonction publique [décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et les textes statutaires].

Aussi, concernant l'organisation, la direction centrale du service de santé des armées a mis en œuvre, dès 2011, un service ministériel de médecine de prévention au profit du personnel civil s'appuyant sur des centres de médecine de prévention des armées et fonctionnant sur un mode centralisé. S'agissant du personnel militaire, la médecine de prévention fait partie intégrante de la médecine d'armée et s'appuie en conséquence sur les centres médicaux des armées déployés selon la nouvelle organisation territoriale du ministère (BdD).

Pour ce qui concerne la surveillance médicale du personnel, deux arrêtés et une circulaire viendront préciser le rôle du médecin sur la connaissance des risques au poste de travail, la périodicité des examens médicaux ainsi que les modalités de mise en œuvre des entretiens infirmiers.

2. LES ACTEURS DE LA PRÉVENTION ET LEURS MISSIONS.

Figure 1. Acteurs de la prévention au ministère de la défense.



2.1. **Le niveau central.**

2.1.1. ***Le ministre.***

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 2. « Le ministre de la défense définit, après consultation des commissions prévues aux articles 17 et 29 du présent décret, la politique à mettre en œuvre en matière de santé et de sécurité au travail, pour assurer la prévention des risques professionnels. ».

2.1.2. ***La direction des ressources humaines du ministère de la défense.***

Arrêté du 9 août 2012, article 1er. « La direction des ressources humaines du ministère de la défense élabore et conduit la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail, conformément à l'article 9 du décret du 5 octobre 2009 susvisé.

À ce titre elle :

> 1° Élabore les arrêtés prévus aux articles 5, 8, 10, 26, 29 et 34 du décret du 29 mars 2012 susvisé ;
>
> 2° Élabore, le cas échéant sur proposition des autorités centrales d'emploi mentionnées au premier alinéa de l'article 2 du présent arrêté, les arrêtés prévus à l'article 7 du décret du 29 mars 2012 susvisé. Ces arrêtés sont soumis à l'avis préalable du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées ;
>
> 3° Élabore, sur proposition du commandement compétent et après avis favorable du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées, les arrêtés prévus à l'article 48 du décret du 29 mars 2012 susvisé ;

4° Propose, en tant que de besoin, au secrétaire général pour l'administration les directives spécifiques relatives à la santé et à la sécurité au travail que ce dernier donne aux commandants de base de défense, conformément à l'article 3 de l'arrêté du 29 novembre 2010 portant création et organisation des bases de défense et fixant les attributions des commandants des bases de défense ;

5° Centralise et exploite les informations relatives à la santé et à la sécurité au travail concernant le personnel civil et militaire, notamment par le recueil :

- des rapports annuels sur la santé et la sécurité au travail élaborés par les coordonnateurs centraux à la prévention ;

- des procès-verbaux des réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents ;

- des comptes rendus et rapports d'enquêtes à la suite d'accidents ou de maladies professionnelles graves ou mortels ;

- des procès-verbaux des réunions des conférences de coordination de la prévention ;

- des textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail et au fonctionnement de la prévention élaborés par les autorités centrales d'emploi ;

- des lettres de cadrage des chargés de prévention des risques professionnels ;

- des statistiques annuelles des accidents du travail ou de service, des accidents de trajet et des maladies professionnelles ou de service du personnel civil et du personnel militaire employés dans les organismes du ministère de la défense.

La direction des ressources humaines du ministère de la défense exploite ces informations afin de fixer les directives ministérielles relatives à la politique en matière de santé et de sécurité au travail. Dans ce cadre, le directeur des ressources humaines du ministère de la défense ou ses représentants peuvent effectuer les missions d'information jugées utiles auprès des autorités centrales d'emploi ainsi que dans les organismes du département ministériel après en avoir avisé les autorités hiérarchiques ;

6° Conduit en matière de santé et de sécurité au travail le dialogue social.

Par ailleurs, la direction des ressources humaines du ministère de la défense reçoit le concours de la mission prévention et sécurité routières dans les armées (12) pour l'élaboration et la conduite de la politique de prévention du risque routier professionnel et est assistée d'une commission d'experts en matière de prévention et de protection contre l'incendie.

Elle reçoit, en outre, le concours du commissaire aux sports militaires pour l'élaboration et la conduite de la politique de prévention des risques liés à la préparation physique des militaires. ».

La direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) élabore certains arrêtés d'application du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. À cet effet, elle anime des groupes de travail relatif à la SST avec notamment les coordonnateurs centraux à la prévention et l'inspection du travail dans les armées.

En outre en matière de dialogue social, elle anime des groupes de travail relatifs à la SST avec les organisations syndicales.

Par ailleurs, elle est destinataire de documents relatifs à la prévention des risques professionnels. L'exploitation de ces derniers permet d'une part, de fixer les directives ministérielles relatives à la politique en matière de santé et de sécurité au travail et, d'autre part, d'établir le bilan annuel de la prévention ministériel,

présenté en commission centrale de prévention et en commission interarmées de prévention.

Enfin, elle est également destinataire, conformément aux arrêtés portant création des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, des décisions de modification de ces instances afin d'en effectuer un contrôle *a posteriori* et d'en assurer le suivi au moyen d'un fichier ministériel des CHSCT.

2.1.3. ***Les états-majors, directions et services.***

Arrêté du 9 août 2012, article 2. « Les chefs d'état-major, le délégué général pour l'armement, le secrétaire général pour l'administration, les directeurs et chefs de service relevant directement du ministre et les directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées définissent et coordonnent les actions assurant la mise en œuvre de la politique ministérielle en matière de santé et de sécurité au travail.

À cet effet, les chefs d'état-major, le délégué général pour l'armement et le secrétaire général pour l'administration désignent un coordonnateur central à la prévention. Les directeurs et chefs de service relevant directement du ministre et les directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées désignent, en tant que de besoin, un coordonnateur central à la prévention.

Les chefs d'état-major, le délégué général pour l'armement, le secrétaire général pour l'administration, les directeurs et chefs de service relevant directement du ministre et les directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées fixent par instruction ministérielle l'organisation de la prévention ainsi que le rôle, les attributions et les délégations consenties aux différents échelons.

Ces instructions sont soumises à l'accord préalable de la direction des ressources humaines du ministère de la défense, qui recueille à cet effet l'avis du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées. À cet égard, et conformément aux dispositions de l'article D. 3121-16 du code de la défense, les armées soumettent à l'avis de l'état-major des armées leurs textes d'organisation avant d'engager cette procédure. ».

Un coordonnateur central à la prévention est désigné pour :

- le secrétariat général pour l'administration (SGA) ;

- la direction générale de l'armement (DGA) ;

- l'état-major des armées (EMA) ;

- l'état-major de l'armée de terre (EMAT) ;

- l'état-major de l'armée de l'air (EMAA) ;

- l'état-major de la marine (EMM).

S'agissant des directions et services relevant du chef d'état-major des armées, il lui appartient d'apprécier l'opportunité de mettre en place des coordonnateurs centraux à la prévention. L'instruction relative à l'organisation de la prévention de l'état-major des armées en fixera la liste.

Par ailleurs, concernant les instructions d'organisation de la prévention des directions et services relevant du chef d'état-major des armées, il appartient à la division politique performance des soutiens d'élaborer l'organisation de la maîtrise des risques pour les services et organismes interarmées placés sous l'autorité du chef d'état-major des armées (13). En conséquence, s'agissant du service de santé des armées, du service des essences des armées, de la direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense, du service du commissariat des armées, de la direction du renseignement militaire et du service interarmées des munitions, il appartient à l'état-major des armées de soumettre les instructions d'organisation de la prévention de ces services et directions à la DRH-MD.

Il est rappelé que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de réseau, le cas échéant les comités techniques de réseau, doivent être informés des projets d'instructions relatives à la prévention des risques professionnels au sein du réseau concerné.

2.1.4. ***Le coordonnateur central à la prévention.***

Arrêté du 9 août 2012, article 4. « Le coordonnateur central à la prévention, désigné conformément à l'article 2 du présent arrêté, est chargé d'assister, en matière de santé et de sécurité au travail, l'autorité auprès de laquelle il est placé, de coordonner et de suivre les actions développées en matière de prévention des risques professionnels.

À cet effet, le coordonnateur central à la prévention :

> 1° Exécute, ou fait exécuter le cas échéant par les échelons subordonnés, les actions propres à assurer le fonctionnement efficace de la prévention ;
>
> 2° Rédige des notes et directives dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
>
> 3° Diffuse toute information utile concernant le domaine de la santé et de la sécurité au travail ;
>
> 4° Assure des missions d'audit interne des organismes relevant de sa compétence afin de vérifier l'application des règles en matière de santé et de sécurité au travail, notamment la tenue des registres obligatoires et de la documentation réglementaire et technique ;
>
> 5° Conseille, en tant que de besoin, les chargés de prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité au travail ;
>
> 6° Rédige un rapport annuel selon des modalités fixées par circulaire ministérielle ;
>
> 7° Participe, le cas échéant, aux commissions d'enquête consécutives à des accidents.

Le coordonnateur central à la prévention est le correspondant de la direction des ressources humaines du ministère de la défense et du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées. À cet effet, sa désignation est portée à la connaissance de ces derniers. ».

Le coordonnateur central à la prévention est systématiquement informé des accidents survenant dans les organismes de sa compétence. Il peut, le cas échéant, participer aux commissions d'enquête consécutives à ces accidents.

Le coordonnateur central à la prévention est l'interlocuteur privilégié de la DRH-MD. À cet effet, les questions des chefs d'organisme et des chargés de prévention des risques professionnels doivent être adressées aux coordonnateurs centraux à la prévention ou à ses délégataires (selon l'organisation retenue par les états-majors, directions ou services).

Enfin, il est précisé que les attributions du coordonnateur central à la prévention relatives aux actions de formation, aux chargés de prévention des risques professionnels et aux recueils de dispositions de prévention seront fixées par les arrêtés pris en application des articles 5., 8. et 10. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

2.1.5. ***La direction centrale du service de santé des armées.***

Arrêté du 9 août 2012, article 5. « La direction centrale du service de santé des armées élabore l'arrêté prévu à l'article 47 du décret du 29 mars 2012 susvisé, fixant les modalités de nomination des médecins de prévention ainsi que l'organisation et les conditions de fonctionnement du service de médecine de prévention en liaison avec la direction des ressources humaines du ministère de la défense. ».

Le service ministériel de médecine de prévention, mis en place par la direction centrale du service de santé des armées (DCSSA), est organisé au profit de l'ensemble du personnel civil du ministère de la défense. Ce service a pour mission d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des agents du fait de leur travail. Cette mission s'exerce par des actions sur le milieu du travail et la réalisation d'examens médicaux.

La médecine d'armée, outre la surveillance médicale propre à l'état de militaire, comprend également l'exercice de la médecine de prévention au bénéfice du personnel militaire notamment quand il exerce des activités de même nature que celles confiées au personnel civil. Des textes particuliers précisent l'objet et le contenu de la médecine d'armées. En outre, les aspects particuliers des opérations extérieures et de l'entrainement au combat font l'objet de textes réglementaires spécifiques.

Deux arrêtés ministériels, élaborés par la DCSSA, précisent les modalités pratiques en matière de médecine de prévention pour le personnel civil et le personnel militaire.

Le service de santé des armées est chargé d'une part, d'organiser les services médicaux de prévention à tous les échelons de l'organisation territoriale et, d'autre part, de veiller à leur bon fonctionnement technique. À ce titre, le directeur central du service de santé des armées désigne un praticien qualifié dénommé médecin coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère.

Le rôle et les attributions du coordonnateur national de la médecine de prévention du ministère sont fixés par l'arrêté d'application de l'article 47. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Par ailleurs, une circulaire viendra compléter les arrêtés relatifs à la médecine de prévention précités.

2.1.6. ***Le contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées.***

2.1.6.1. Compétence de l'inspecteur du travail dans les armées pour les organismes du ministère de la défense.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 4. « Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail est assuré par des agents relevant du contrôle général des armées qui exercent les missions d'inspection du travail au titre du présent décret ou des articles R. 8111-9 et R. 8111-12 du code du travail selon les employeurs concernés.

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la radioprotection est assuré par des agents relevant du contrôle général des armées, pour les installations autres que les installations et activités nucléaires intéressant la défense au sens de l'article R. 1333-37 du code de la défense.

Le contrôle de l'application des réglementations relatives, d'une part, à la médecine de prévention et, d'autre part, à la prévention de l'incendie est également assuré par des agents relevant du contrôle général des armées.

Si ces agents constatent une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions prévues par la réglementation applicable au ministère de la défense, ils peuvent, par délégation du chef de l'inspection du travail dans les armées, mettre en demeure le chef d'organisme de prendre toutes les mesures utiles pour y remédier.

Ces agents bénéficient d'une formation préalable à leur prise de fonctions et, ultérieurement d'une formation continue. ».

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la SST est assuré par des agents qui peuvent être des inspecteurs du travail assermentés ou leurs adjoints.

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la radioprotection est assuré par des agents dénommés inspecteur en radioprotection. Leur champ d'action s'exerce sur les dispositions relatives à la radioprotection prévues par le code du travail et le code de la santé publique.

Le contrôle de l'application de la réglementation relative à la médecine de prévention est assuré par l'inspecteur de la médecine de prévention dans les armées. Ses attributions sont fixées par l'arrêté du 7 janvier 1983 fixant les conditions d'exercice de l'inspection de la médecine du travail dans les armées.

Enfin le contrôle de l'application de la réglementation relative à la prévention de l'incendie est assuré par un inspecteur technique de la protection contre l'incendie dont les attributions sont fixées par l'arrêté du 8 avril 2008.

Arrêté du 9 août 2012, titre II. « LE CONTRÔLE DE L'APPLICATION DE LA RÈGLEMENTATION. ».

Afin d'assurer leurs missions de contrôle, les acteurs de la prévention du ministère de la défense transmettent à l'inspection du travail dans les armées les documents suivants :

- les ordres du jour et les procès-verbaux des réunions des CHSCT et des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA) ;

- les rapports annuels relatifs à la santé et à la sécurité au travail élaborés par les coordonnateurs centraux à la prévention, ainsi que les déclarations d'accidents de travail ou de service et de maladies professionnelles ou de service ;

- les comptes rendus et rapports d'enquêtes à la suite d'accidents graves ou mortels ou de maladies professionnelles ou de service, les statistiques des accidents de travail, les textes relatifs à la santé et à la sécurité au travail et au fonctionnement de la prévention ;

- les procès-verbaux des réunions des conférences de coordination de la prévention.

En outre, toute l'information nécessaire à sa mission de contrôle, et notamment les documents prévus à l'article 8. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (recueil de dispositions de prévention, document unique d'évaluation des risques professionnels, registre santé et sécurité au travail, registre spécial), est tenue à sa disposition.

Les observations des agents chargés du contrôle (14) sont faites par écrit au chef d'organisme, qui en informe le CHSCT et la CCHPA compétents. Le chef d'organisme et, le cas échéant, l'autorité centrale d'emploi dont il relève, informe les instances de concertation précitées de la réponse qu'il adresse à l'inspection du travail dans les armées.

Ces observations sont également adressées au commandant de la BdD à laquelle est rattaché l'organisme ou l'antenne de l'organisme ayant donné lieu aux observations des agents chargés du contrôle ou au service parisien de soutien de l'administration centrale pour les organismes ou antennes d'organisme relevant du périmètre de l'administration centrale.

Conformément à l'article 4. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, après avoir constaté une situation dangereuse résultant de la méconnaissance des dispositions prévues par la réglementation applicable au ministère de la défense, notamment le non-respect des principes généraux de prévention, les agents chargés d'assurer le contrôle de la réglementation peuvent par délégation du chef de l'inspection du travail dans les armées mettre en demeure par écrit le chef de l'organisme de prendre toutes les mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure mentionne les anomalies constatées et un délai maximal d'exécution.

Si la situation dangereuse perdure à l'expiration du délai fixé, le chef de l'inspection du travail dans les armées adresse un rapport à l'autorité centrale dont relève l'organisme concerné.

L'autorité centrale d'emploi, le commandant de la BdD ou le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale sont avisés de la mise en demeure adressée au chef d'organisme, ainsi que, le cas échéant, le chef d'emprise dès lors que la situation dangereuse constatée peut avoir une incidence sur le personnel ou les activités de ladite emprise.

2.1.6.2. Compétence de l'inspection du travail dans les armées pour les entreprises privées.

L'inspection du travail dans les armées est compétente pour contrôler l'application de la totalité des dispositions du code du travail, pour les entreprises privées en vertu des dispositions des articles R. 8111-9. à R. 8111-12. de ce même code.

2.2. **Le niveau local.**

2.2.1. ***Le chef d'organisme.***

Conformément à l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012, il appartient aux chefs d'état-major, au délégué général pour l'armement, au secrétaire général pour l'administration et au chef du cabinet du ministre pour les services relevant directement du ministre, d'élaborer les arrêtés fixant la liste des chefs d'organisme définis à l'article 1er. du décret du 29 mars 2012.

Dès lors, le chef d'organisme, mentionné dans l'un des arrêtés précités, est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties, de mettre en œuvre des dispositions des articles 8. à 10. du décret du 29 mars 2012 et l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 « Art. 8. Le chef d'organisme est chargé, dans la limite de ses attributions et dans le cadre des délégations qui lui sont consenties :

> 1. De prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel qui relève de son autorité, quel que soit le lieu géographique où les agents exercent leurs activités. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité du travail, des actions d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration constante des situations existantes ;
>
> 2. D'appliquer les règles en matière de santé et de sécurité au travail mentionnées aux articles 6. et 7. du présent décret ;
>
> 3. De prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre à l'ensemble du personnel, en cas de risque majeur, d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu du travail ;
>
> 4. De prendre en considération, lorsqu'il confie des tâches à un agent, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail ;
>
> 5. De mettre en œuvre un registre de santé et de sécurité au travail, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, contenant les observations et suggestions des agents relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail ;
>
> 6. D'évaluer les risques pour la santé et la sécurité des agents, d'en transcrire et de mettre à jour les résultats dans le document unique d'évaluation des risques professionnels ;
>
> 7. De mettre en œuvre des fiches emploi-nuisances selon les modalités fixées par arrêté ministériel ;
>
> 8. D'élaborer, selon des modalités fixées par arrêté ministériel, le recueil des dispositions de prévention, ensemble documentaire comprenant les dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement de la prévention des risques professionnels et le document unique d'évaluation des risques professionnels de l'organisme.

Art. 9. Le chef d'organisme met en œuvre les mesures prévues à l'article 8. du présent décret, conformément aux principes généraux de prévention suivants :

1. Éviter les risques ;

2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;

3. Combattre les risques à la source ;

4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;

5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral (15) ;

8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

9. Donner les instructions appropriées au personnel. ».

Arrêté du 9 août 2012 « Art. 6. [...]

1. Participer ou se faire représenter à la conférence de coordination de la prévention prévue à l'article 7. du présent arrêté ;

2. Mettre en place et assurer le suivi du registre de santé et sécurité au travail prévu à l'article 8. du décret du 29 mars 2012 susvisé selon les modalités et le modèle fixés à l'annexe I. du présent arrêté ;

3. Mettre en place et assurer le suivi du registre spécial relatif à l'exercice du droit de retrait prévu à l'article 14. du décret du 29 mars 2012 susvisé selon le modèle fixé à l'annexe II. du présent arrêté ;

4. Formuler les demandes de moyens, d'équipements ou de prestations lui permettant d'assurer ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail au commandant de la base de défense, au chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, aux états-majors, aux directions et aux services au regard de leurs attributions respectives. ».

Les modèles du registre santé et sécurité au travail et du registre spécial relatif à l'exercice du droit de retrait sont fixés en annexes I. et II. de l'arrêté du 9 août 2012.

Par ailleurs, en complément des attributions fixées par le décret du 29 mars 2012 et l'arrêté du 9 août 2012, le chef d'organisme est chargé conformément aux arrêtés portant création des CHSCT, à l'arrêté relatif aux CCHPA et à l'arrêté relatif à la médecine de prévention :

- d'organiser la surveillance médicale du personnel placé sous son autorité ;

- de prendre en considération les avis et propositions du médecin de prévention (adaptations de poste, etc.) ;

- de mettre en place et/ou de participer aux travaux des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents pour son organisme. À cet effet, le rapport annuel de prévention de l'organisme fait l'objet d'un point inscrit à l'ordre du jour d'une réunion du ou des CHSCT compétents (il en est de même pour le programme annuel de prévention). Il est également rappelé que le chef d'organisme ne peut se faire représenter par le chef d'emprise ou un autre chef d'organisme à ces réunions (son représentant doit donc relever de son organisme) ;

- de mettre en place la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents dès lors que l'organisme compte un effectif en personnel militaire supérieur à cinquante ou que des risques particuliers le justifient. Le rapport et le programme annuel font également l'objet d'une présentation lors d'une réunion de la CCHPA compétente.

Il est préconisé de présenter le rapport annuel de prévention lors de la première réunion de l'année de l'instance. S'agissant du programme annuel de prévention, sa présentation doit prendre en compte le calendrier budgétaire des expressions de besoins de l'organisme.

Par ailleurs, conformément à l'article 7. de l'arrêté du 9 août 2012, les chefs d'organisme informent les instances de concertation locales dont relève leur personnel des travaux conduits par la conférence de coordination de la prévention.

Enfin, il est rappelé que le chef d'organisme doit, après à un accident grave ou mortel ou un accident qui aurait pu avoir des conséquences graves, procéder à une enquête destinée à identifier les causes de l'accident et mettre en place les mesures de prévention adaptées. Cette enquête préliminaire (16) (pour le personnel civil) ou enquête ordonnée par le commandement (17) (pour le personnel militaire) associe le chargé de prévention des risques professionnels ainsi que les représentants du personnel civil ou militaire désignés (cf. point 4.3.3.3.).

L'inspection du travail dans les armées doit également être informée de tout accident survenu dans un organisme du ministère de la défense.

*2.2.2. **Le chargé de prévention des risques professionnels.***

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 10. « Parmi le personnel placé sous son autorité, le chef d'organisme désigne un agent civil ou militaire, dénommé chargé de prévention des risques professionnels, pour l'assister et le conseiller. Les modalités de désignation de cet agent et ses attributions sont fixées par arrêté ministériel. ».

Cet agent, civil ou militaire, exerce ses attributions sous l'autorité directe du chef d'organisme.

Il ne peut être membre représentant le personnel civil au CHSCT local ou spécial dont relèvent son organisme ni de celui de BdD (18) qui assure les missions d'un CHSCT local.

Le chargé de prévention des risques professionnels ne peut être membre représentant le personnel militaire à la CCHPA.

Le chargé de prévention des risques professionnels (CPRP) participe aux travaux des instances de concertation en matière de santé et de sécurité au travail dont relève son organisme.

Il est rappelé que la fonction de CPRP n'est pas mutualisable entre plusieurs organismes.

Toutefois, il peut travailler en réseau avec les autres préventeurs de l'emprise, de la base de défense (19) ou de sa chaîne fonctionnelle.

Le CPRP a un rôle d'analyse, de surveillance, de conseil et d'animation dans le domaine de la SST.

Le chef d'organisme établit une lettre de cadrage selon le modèle type fixé par arrêté ministériel (20).

2.2.3. ***Le médecin de prévention.***

Le présent point porte le dispositif de la médecine de prévention mis en œuvre pour le personnel civil du ministère de la défense.

S'agissant du personnel militaire, l'exercice de la médecine de prévention faisant partie de la médecine d'armée, celui-ci est assuré par des médecins du service de santé des armées au sein des centres médicaux des armées (CMA). Un arrêté spécifique précisera les modalités particulières d'application, la présente circulaire sera donc complétée ultérieurement.

2.2.3.1. Exercice de la médecine de prévention.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 43. « Le service de médecine de prévention conduit des actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des agents tout au long de leur parcours professionnel. Afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail, les services de médecine de prévention peuvent faire appel à des personnes ou des organismes possédant des compétences dans ces domaines. Le médecin de prévention anime et coordonne l'équipe pluridisciplinaire ainsi constituée. ».

L'exercice de la médecine de prévention est assuré par des professionnels de santé désignés ou recrutés selon les modalités particulières fixées par l'article 39. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. Ces médecins exercent dans des centres de médecine de prévention des armées (CMPA). Ils y sont secondés par des personnels infirmiers et de secrétariat ainsi que, le cas échéant, par des spécialistes dans le domaine de la prévention des risques professionnels et des internes en médecine du travail. L'équipe ainsi constituée est appelée équipe de santé au travail. L'ensemble de ses actions est animé et coordonné par le médecin de prévention en vue de satisfaire à la mission rappelée à l'article 43. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

2.2.3.2. Déontologie et indépendance professionnelle.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 40. « Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance. ».

Dans le cadre de leur activité médicale, les professionnels de santé et leurs collaborateurs sont astreints au secret professionnel.

L'indépendance professionnelle des médecins (et des infirmiers) leur garantit le choix et la mise en œuvre des actes techniques, dans le respect des bonnes pratiques professionnelles et dans le cadre des directives relatives à l'exécution des missions qui leur sont confiées. Les missions du médecin de prévention s'exercent sans préjudice de celles du médecin agréé chargé notamment de vérifier l'aptitude à l'exercice d'un emploi public.

2.2.3.3. Actions sur le milieu de travail.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 42. « Le service de médecine de prévention ministériel a pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des agents du fait de leur travail. Cette mission s'exerce par des actions sur le milieu du travail et la réalisation d'examens médicaux. [...] ».

L'équipe de santé au travail conduit des actions sur le milieu de travail qui, outre celles définies dans les articles 42. et 43. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, comprennent notamment :

- la participation à l'évaluation des risques professionnels ;

- la participation aux actions de maîtrise des risques professionnels grâce à une activité d'analyse, d'expertise, d'avis et de conseil portant sur les conditions de travail ;

- des actions d'information et d'éducation sanitaire en matière de santé et de sécurité au travail et de secourisme du travail.

Ces actions sur le milieu de travail doivent représenter au moins le tiers du temps des professionnels de santé.

En cas de contestation des avis, des conseils ou des recommandations formulées dans ce domaine par le médecin de prévention, l'inspection du travail dans les armées peut être saisie par le chef de l'organisme.

Le médecin de prévention est obligatoirement consulté sur les projets de construction ou d'aménagement importants de bâtiments à usage professionnel, de modifications apportées aux équipements et de mise en œuvre de nouvelles techniques de production ou de gestion.

Il est également consulté sur les modalités d'application de la législation relative aux personnes en situation de handicap.

Il est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou de mélanges dangereux, de la nature et de la composition de ces substances ou mélanges ainsi que de leurs modalités d'emploi.

Le médecin de prévention peut demander au chef d'organisme de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celui-ci doit être motivé. Le médecin en informe alors l'autorité administrative dont il relève, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et, le cas échéant, la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents dont relève l'organisme. Le médecin de prévention reçoit communication des résultats de toutes mesures et analyses.

Une fiche d'établissement est rédigée par le médecin de prévention, elle est communiquée au chef d'organisme et au CHSCT concerné.

2.2.3.4. Examens médicaux.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 42. « [...] Les examens médicaux effectués dans le cadre de la surveillance médicale ont pour but d'apprécier l'aptitude des agents à leur poste de travail, d'assurer un contrôle périodique obligatoire de leur état de santé et de dépister les maladies d'origine professionnelle. [...] ».

En cas de contestation de l'avis d'aptitude au poste de travail ou les recommandations portées sur la fiche médicale d'aptitude délivrée par le médecin de prévention, l'inspection du travail dans les armées peut être saisie par l'agent concerné ou par le chef de l'organisme. ».

Une fiche médicale d'aptitude est établie à l'issue. Un exemplaire est remis à l'intéressé et un autre est adressé au chef d'organisme.

Le rapport annuel est établi par le médecin de prévention qui le transmet à la direction régionale du service de santé des armées, à l'inspecteur de la médecine de prévention, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents auxquels il apporte son concours.

2.2.4. ***Le personnel d'encadrement.***

Le personnel exerçant des fonctions d'encadrement, d'organisation et de coordination des activités professionnelles des agents civils et militaires, tient un rôle essentiel dans la mise en œuvre des actions concrètes de prévention des risques professionnels. En effet, au plus près des agents, il veille à la mise en œuvre des consignes de sécurité et s'assure de l'utilisation des équipements de protection collective et individuelle.

Il rend compte à son chef d'organisme de tout dysfonctionnement de nature à altérer la santé physique et mentale du personnel.

Disposant de la connaissance des nuisances auxquelles le personnel qu'il encadre est exposé, il est plus particulièrement chargé de renseigner les fiches emploi-nuisances.

2.2.5. ***Les agents civil et militaire.***

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 11. « Conformément aux instructions qui lui sont données par le chef d'organisme dans les conditions mentionnées au recueil des dispositions de prévention prévu à l'article 8 du présent décret, il incombe à chaque agent de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Cette disposition n'affecte pas le principe de la responsabilité du chef d'organisme. ».

2.3. **Les autres acteurs de la prévention des risques professionnels.**

2.3.1. ***Le commandant de la base de défense et le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale.***

Arrêté du 9 août 2012, article 7. « En matière de santé et de sécurité au travail, le commandant de la base de défense ou le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale préside, assisté d'un conseiller prévention, une conférence de coordination de la prévention qui réunit notamment les chefs d'organisme ou leurs représentants et leurs chargés de prévention des risques professionnels et qui fait l'objet d'un procès-verbal de réunion.

La conférence de coordination de la prévention a notamment pour objet de :

> 1° Permettre au commandant de la base de défense ou au chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, dans la limite de leurs attributions, d'arrêter les priorités dans la satisfaction des demandes de prestations, en matière de soutien commun, formulées par les chefs d'organisme, liées à la santé et à la sécurité au travail ;
>
> 2° Recenser les expertises et qualifications mobilisables liées à la santé et à la sécurité au travail présentes dans les organismes ou antennes d'organisme implantés dans la base de défense ou dont le soutien est assuré par le service parisien de soutien de l'administration centrale ;
>
> 3° Soutenir la réalisation des campagnes de prévention du ministère de la défense.

Les travaux conduits dans le cadre de cette conférence sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la base de défense ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale. [...]. ».

Les chefs d'emprise peuvent également être conviés aux réunions de la conférence de coordination de la prévention, à la demande du commandant de la base de défense ou du chef du service parisien de soutien de l'administration centrale. Il est toutefois précisé qu'un chef d'emprise ne peut représenter les chefs d'organismes présents sur une emprise donnée.

Par ailleurs, afin de permettre l'information du CHSCT de BdD des travaux conduits par la conférence de coordination, la périodicité des réunions de la conférence pourrait *a minima* correspondre au nombre de réunions du CHSCT de BdD.

En outre, les procès-verbaux des réunions des conférences de coordination de la prévention sont transmis à la direction des ressources humaines du ministère de la défense et à l'inspection du travail dans les armées.

2.3.2. ***Le chef d'emprise.***

Arrêté du 9 août 2012, article 8. « Aux termes du présent arrêté, est une emprise toute aire géographique cohérente et clairement identifiée constituée d'immeubles bâtis et non bâtis, accueillant plusieurs organismes ou antennes d'organisme ainsi que des établissements ne relevant pas du ministère de la défense.

Pour chaque emprise, un chef d'emprise est désigné soit par le commandant de la base de défense après avis des états-majors, directions et services concernés, soit par le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale. [...] ».

La désignation du chef d'emprise doit tenir compte de l'importance :

- de l'activité principale de l'emprise ;

- des effectifs en personnel permanent ;

- des co-activités générées ;

- de la dangerosité des installations exploitées ;

- de l'autorité maîtrisant les entrées/sorties de l'emprise.

Pour l'exercice de ses attributions, le chef d'emprise peut s'appuyer sur la chaîne prévention de son organisme pour les questions relatives à la gestion de l'emprise.

2.3.2.1. Attributions.

Arrêté du 9 août 2012, article 8. « [...] Le chef d'emprise est chargé :

> 1° D'élaborer et de mettre à jour, en liaison avec le service infrastructure de la défense et le commandant de la base de défense ou le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, la cartographie de l'emprise qui identifie, d'une part, les immeubles bâtis et non bâtis occupés par les organismes, antennes d'organisme ou établissements ne relevant pas du ministère de la défense et, d'autre part, les parties à usage commun ainsi que les réseaux de fluides et d'énergie ;
>
> 2° De fixer les règles communes à l'ensemble des organismes ou antennes d'organisme ainsi que des établissements ne relevant pas du ministère de la défense implantés dans l'emprise, qui concernent notamment le plan de circulation, la consigne générale en matière d'incendie, les modalités d'intervention des moyens de secours et celles relatives à l'accès des entreprises extérieures ;
>
> 3° D'arrêter et de veiller à l'application des dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail applicables dans les parties à usage commun de l'emprise que doivent respecter la totalité du personnel présent dans l'emprise concernée, quel que soit son statut. À ce titre, il assure l'affichage des consignes de sécurité dans les parties à usage commun ;
>
> 4° D'assurer la coordination générale des mesures de prévention prises pour traiter les risques résultant soit de coactivités, soit d'interférences dans l'emprise concernée, qu'il en soit l'auteur ou qu'elles émanent d'entreprises extérieures, d'organismes ou antennes d'organisme ou d'établissements ne relevant pas du ministère de la défense implantés sur l'emprise.

Ces dispositions sont sans préjudice sur les attributions et obligations qui incombent à chaque chef d'organisme pour le personnel relevant de son autorité. [...] ».

Au titre du 2°, le chef d'emprise veille à la cohérence des consignes secondaires en matière d'incendie des organismes et antennes d'organismes présents sur l'emprise. Il est l'interlocuteur privilégié du service départemental d'incendie et de secours (SDIS) avec lequel il organise des visites de reconnaissance et des exercices d'interventions.

Au titre du 4°, le chef d'emprise, dans le cadre des travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises extérieures au sein d'un organisme, contribue à l'élaboration des plans de prévention des entreprises extérieures pour ce qui concerne l'utilisation des parties à usage commun et la gestion des co-activités.

Il est rappelé que l'expression « entreprises extérieures » doit être comprise au sens large puisqu'elle intéresse également les organismes du ministère de la défense.

En outre, dans le cadre de travaux réalisés par une ou plusieurs entreprises extérieures au sein de plusieurs organismes implantés sur une emprise, il coordonne l'action des chefs d'organismes utilisateurs et agrège les mesures de prévention sous la forme d'un plan général de prévention (21) cosigné par l'ensemble des chefs d'organismes et d'entreprises concernés.

2.3.2.2. Convention d'emprise.

Arrêté du 9 août 2012, article 8. « [...] Le chef d'emprise, les chefs d'organisme et les chefs d'établissements ne relevant pas du ministère de la défense implantés dans l'emprise établissent une convention qui fixe les attributions de chacun en matière de santé et de sécurité au travail. Cette convention, dont le modèle est fixé par circulaire ministérielle, contient la cartographie susmentionnée.

Si le chef d'emprise constate un défaut dans l'application de la réglementation ou des consignes générales en matière de santé et sécurité au travail, il en informe le chef d'organisme ou le chef d'établissement, à qui il appartient de prendre les mesures correctives afin de respecter les termes de la convention. Dans l'hypothèse où le manquement perdure et lorsqu'il engendre un danger grave pour le personnel utilisant les parties à usage commun ou pour le personnel relevant des autres organismes, antennes d'organisme ou établissements de l'emprise, le chef d'emprise fait cesser l'activité et en informe le chef d'organisme ou le chef d'établissement, le commandant de la base de défense ou le chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, l'autorité centrale d'emploi dont relève l'organisme et l'inspection du travail dans les armées. Cette information est également portée à la connaissance des instances de concertation compétentes. ».

Pour l'élaboration de la convention, il est important de noter que l'un de ses objets est de gérer et maîtriser les risques aux interfaces des activités et installations des différents organismes présents sur une emprise.

Le modèle de convention sera fixé par circulaire ministérielle. Néanmoins, dans l'attente de la mise en place de ce modèle commun à l'ensemble du ministère de la défense il est précisé que certains états-majors et directions préconisent les modèles de convention suivants :

Convention diffusée par l'EMA : note D-11-006099/DEF/EMA/SLI/PSE/NP du 12 juillet 2011 (3).

Convention diffusée par la DGA :

http://totem.dga.defense.gouv.fr/drh/system/files/convention_type_dga_sst_responsable_de_site_et_organismes_mindef.doc.

3. LES INSTANCES DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL MILITAIRE.

3.1. **Instance de niveau ministériel.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 29. « Il est créé auprès du ministre de la défense une commission interarmées de prévention (CIP).

Le nombre des représentants du personnel militaire titulaire est fixé à 10.

La commission se réunit trois fois par an.

Un arrêté du ministre de la défense fixe la composition, les attributions et les conditions de fonctionnement de cette commission. ».

Cette commission se réunit selon la même périodicité que la commission centrale de prévention (instance ministérielle du personnel civil).

Cette instance, dédiée aux questions relatives à la santé et à la sécurité au travail du personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil, fera l'objet d'un arrêté qui précisera sa composition, ses attributions et ses conditions de fonctionnement.

Aussi, dans l'attente de cet arrêté, l'instance se réunit selon les modalités fixées par l'arrêté du 3 janvier 1986 modifié, relatif à la commission interarmées de prévention du ministère de la défense.

3.2. **Instance de niveau local.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Article 30. « Dans chaque organisme comptant plus de cinquante personnels militaires, une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents est créée. Cette commission est chargée d'assister le commandement dans la mise en œuvre de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il peut être créé une commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents commune à plusieurs organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires. ».

Article 31. « Des commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents spéciales peuvent être créées dans les organismes comptant moins de cinquante personnels militaires, sur décision de l'autorité centrale d'emploi concernée dès lors que la nature de l'activité ou la nature des risques professionnels le justifie. ».

Les instances de concertation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail pour le personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil restent étroitement liées à l'exercice du commandement.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 maintient la CCHPA d'organisme pour un effectif supérieur à cinquante personnels militaires mais introduit deux dispositions particulières concernant cette instance. La première permet aux organismes ou antennes d'organisme dont les activités ou la nature des risques professionnels sont similaires de mettre en place une CCHPA commune en lieu et place des CCHPA d'organisme (sans seuil d'effectif). La seconde permet de mettre en place une CCHPA spéciale pour des organismes comptant moins de cinquante personnels militaires compte tenu de la nature des activités ou des risques professionnels.

Un arrêté fixera, en application de l'article 34. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, les modalités de création, la composition, les modalités de désignation des représentants du personnel, les attributions, l'organisation et les conditions de fonctionnement des CCHPA.

De plus, le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 prévoit des dispositions concernant le nombre de représentants du personnel en fonction de l'effectif de l'organisme.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 32. « Le nombre des représentants du personnel titulaire aux commissions prévues aux articles 30. et 31. du présent décret est fixé à :

3 représentants du personnel pour les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents comptant moins de 100 personnels militaires dans leur champ de compétence ;

4 représentants du personnel pour les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents comptant entre 100 et 499 personnels militaires dans leur champ de compétence ;

6 représentants du personnel pour les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents comptant entre 500 et 1 499 personnels militaires dans leur champ de compétence ;

9 représentants du personnel pour les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents comptant 1 500 personnels militaires ou plus dans leur champ de compétence. ».

En outre, le nombre de réunion est fixé à quatre.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 33. « Les commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents se réunissent au moins quatre fois par an. ».

Aussi, dans l'attente de la publication de l'arrêté prévu à l'article 34. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, l'arrêté du 8 mars 1999 modifié et l'instruction n° 301102/DEF/SGA/DFP/PER/5 du 17 mai 1999 modifiée, demeurent applicables, sauf dispositions contraires prévues par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

En conséquence, il est rappelé qu'en application de l'article 2. de l'arrêté du 8 mars 1999 précité, les unités formant corps ou organismes militaires assimilés, comptant de façon habituelle plus de cinquante militaires doivent avoir une CCHPA. La création de cette commission est prononcée par le chef de l'organisme concerné.

S'agissant des représentants du personnel militaire au sein des CCHPA, ils sont désignés par tirage au sort parmi les volontaires ou, en l'absence d'un nombre suffisant de volontaires, par tirage au sort parmi la totalité du personnel militaire de l'organisme.

S'agissant de la fréquence des réunions, l'article 33. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 fixe le nombre de réunions à quatre par an et ne prévoit aucune dérogation en la matière. En conséquence le nombre de réunions ne peut être réduit.

Par ailleurs, dans l'attente des règles de mise en place des CCHPA communes, fixées par arrêté ministériel, il convient de recueillir préalablement l'avis des coordonnateurs centraux à la prévention concernés pour toute création de CCHPA commune.

Pour la mise en place des CCHPA spéciales, il est précisé que l'article 31. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 prévoit que celles-ci sont créées sur décisions de l'autorité centrale d'emploi concernée.

Enfin, il est précisé que des réunions simultanées peuvent se tenir entre une CCHPA et un CHSCT local ou spécial dès lors que les périmètres des deux instances le permettent. Néanmoins, il convient de veiller à ce que les instances fonctionnent selon les dispositions règlementaires qui leurs sont propres (nombre de représentants, représentants de l'administration et vote de l'instance) et qu'elles fassent l'objet de procès-verbaux distincts.

3.3. **Instances de concertation sur les théâtres d'opérations extérieures.**

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 35. « [...] Des commissions consultatives hygiène et sécurité en opération (CCHSO) peuvent être mises en place afin d'examiner les questions relatives à la prévention des risques professionnels sur les théâtres d'opérations extérieures. ».

Une instruction de l'EMA fixe les conditions de mise en œuvre, les attributions et les conditions de fonctionnement de cette instance.

4. LES INSTANCES DE CONCERTATION EN MATIÈRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL CIVIL.

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, chapitre III. « LES INSTANCES DE CONCERTATION. ».

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, article 16. « Sous réserve des dispositions du présent décret, les dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail définies au titre IV du décret du 28 mai 1982 susvisé sont applicables au ministère de la défense. ».

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail mis en place au ministère de la défense en 2012 sont similaires à ceux de l'ensemble de la fonction publique de l'État.

La mise en place de ces instances répond à des exigences fixées par la fonction publique :

- des instances dites obligatoires telles que les CHSCT ministériel, d'administration centrale et de proximité pour les services déconcentrés (CHSCT de BdD) ;

- l'obligation de pouvoir procéder à la mesure de la représentativité correspondant au périmètre du CHSCT (22).

Aussi l'architecture des CHSCT du ministère de la défense est fixée par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, qui répond aux exigences du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et prend en compte l'organisation du ministère de la défense (organisation territoriale reposant sur les bases de défense).

S'agissant de la désignation des représentants du personnel, de la répartition des sièges, des attributions et du fonctionnement des CHSCT, les règles sont communes à l'ensemble des départements ministériels. En conséquence l'article 16. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 renvoie expressément aux dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

Les dispositions du titre IV. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, sont citées en annexe IV. de la présente circulaire.

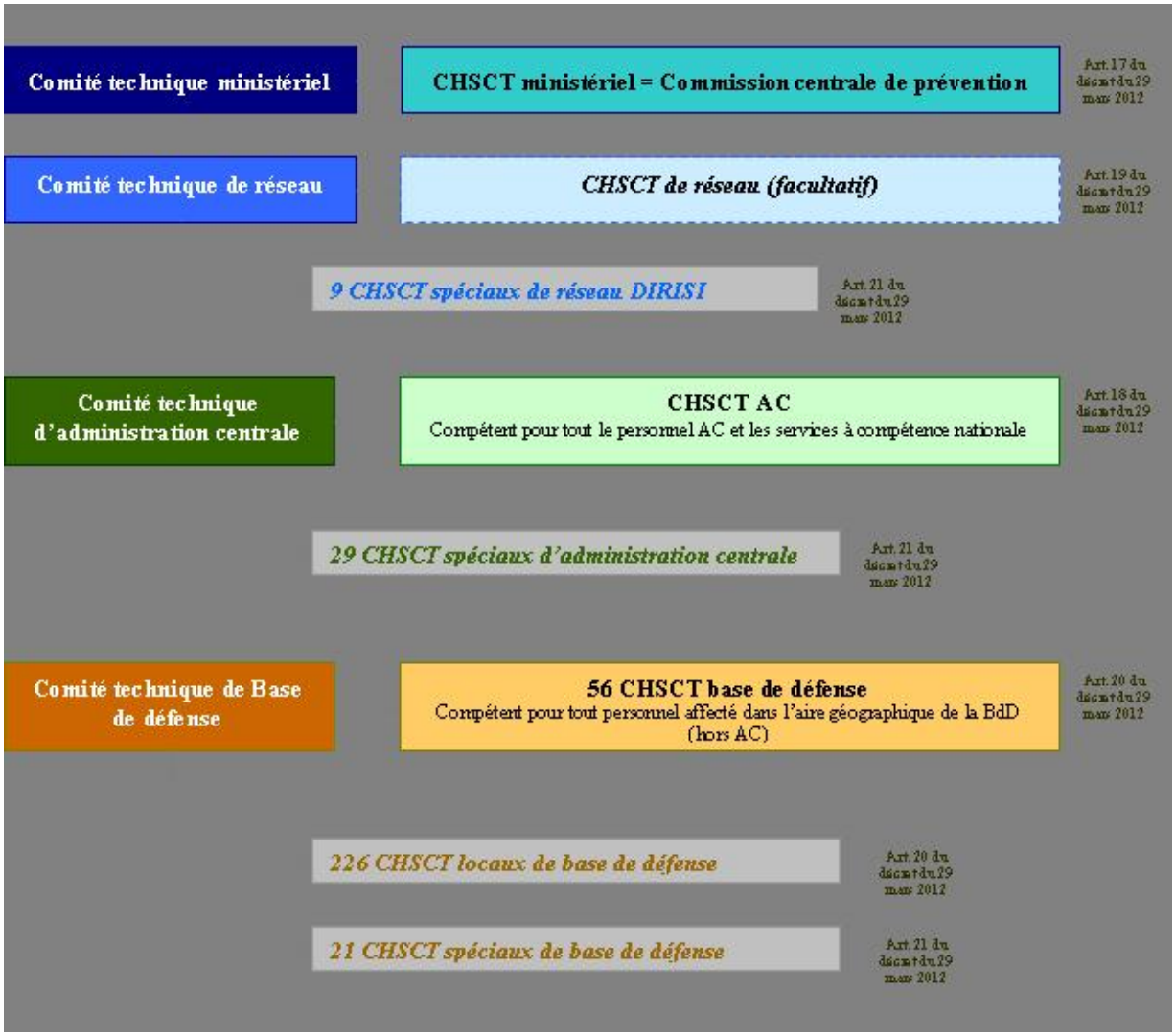
4.1. **Architecture et périmètre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

4.1.1. ***Architecture.***

L'architecture des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est fixée par les articles 17. à 21. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Ainsi, il est placé auprès de chaque comité technique, un ou plusieurs comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Il est précisé toutefois qu'en l'absence de CHSCT placé auprès d'un comité technique, le comité technique est compétent pour émettre des avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

CHSCT créés par arrêtés du ministre de la défense suite aux élections du 20 octobre et du 13 décembre 2011 :



Nota. La création des comités suivants est conditionnée à la tenue d'élections spécifiques en 2012 :

- cinq CHSCT spéciaux seront mis en place prochainement pour prendre en compte les risques particuliers liés aux activités des dépôts du service des essences des armées [au niveau des échelons de proximité des établissements des essences (EPEE)] ;

- un CHSCT spécial sera également mis en place pour les organismes et antennes d'organisme présents sur l'île de Mayotte.

4.1.2. ***Périmètre des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Un recueil des arrêtés portant création des CHSCT du ministère de la défense a été diffusé à l'ensemble des coordonnateurs centraux à la prévention et aux fédérations syndicales en août 2012.

4.1.2.1. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense.

4.1.2.1.1. Cas général.

Dans chaque BdD, disposant d'un comité technique de BdD (23) ont été créés par arrêté :

- un CHSCT de BdD ;

- des CHSCT locaux, sur le périmètre des sections de vote mises en place lors de l'élection du comité technique ;

- le cas échéant, des CHSCT spéciaux, sur le périmètre des urnes particulières mises en place lors de l'élection du comité technique.

Le CHSCT de BdD n'exerce ses attributions que dans la limite de celles des CHSCT locaux et spéciaux institués auprès du comité technique concerné. En conséquence, il est destiné à examiner les questions communes à l'ensemble des organismes relevant de la base de défense ou les questions dont le domaine dépasse le champ de compétence d'un CHSCT local. Il s'agit notamment d'examiner les travaux conduits par la conférence de coordination de la prévention, les arbitrages envisagés par le commandant de la BdD en matière de soutien relatif à la santé et à la sécurité au travail et les campagnes de prévention mises en œuvre au sein de la BdD.

La fréquence des réunions est au minimum de trois réunions par an (cf. point 4.4.6.3.).

4.1.2.1.2. Cas particulier des bases de défense ne disposant que du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense.

Compte tenu de la mesure de la représentativité issue de l'élection du comité technique de BdD, établie sur une seule section de vote, le périmètre du CHSCT de BdD et du CHSCT local prévu par l'article 20. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 est identique. Aussi n'a-t-il été créé qu'un seul des deux CHSCT prévu par le décret.

Les BdD concernées sont les suivantes :

- Belfort ;

- Calvi ;

- Charleville-Mézières ;

- Colmar ;

- Creil ;

- Épinal - Luxeuil ;

- Gap ;

- Mont-de-Marsan ;

- Saint-Christol ;

- Vannes/Coëtquidan ;

- Verdun ;

- Polynésie française.

En conséquence, le CHSCT de BdD créé par arrêté du 2 avril 2012 (E) exerce les attributions d'un CHSCT local pour l'ensemble des organismes relevant de cette BdD. À cet effet, le président du CHSCT doit convier aux réunions de l'instance les chefs d'organismes (ou leur représentant) et leur chargé de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT examine également les travaux conduits par la conférence de coordination de la prévention et les arbitrages envisagés par le commandant de la BdD en matière de soutien relatif à la SST.

La fréquence des réunions est au minimum de quatre réunions par an (cf. point 4.4.6.3.).

4.1.2.1.3. Cas particulier des bases de défense disposant d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de base de défense et de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux.

Lors des élections du comité technique de BdD, des urnes particulières ont été mises en place afin d'isoler la mesure de la représentativité d'un ou de plusieurs organismes. À cet effet, des CHSCT spéciaux de base de défense ont été créés par arrêté du ministre de la défense.

Aussi, les BdD de Saint-Dizier/Chaumont, Valence et de Nouvelle Calédonie, qui ne comptaient qu'une seule section de vote lors des élections professionnelles de 2011, disposent :

- d'un CHSCT de BdD ;

- d'un ou plusieurs CHSCT spéciaux.

En conséquence, les attributions du CHSCT de BdD ne s'exercent que dans la limite de celles des CHSCT spéciaux institués auprès du comité technique de la base de défense. À ce titre, il exerce les attributions d'un CHSCT local pour les organismes ne disposant d'aucun CHSCT spécial. À cet effet, le président de cette instance doit convoquer les chefs d'organisme concernés et leur chargé de prévention des risques professionnels aux réunions.

S'agissant des organismes disposant d'un CHSCT spécial, le CHSCT de BdD n'examine que les questions communes à l'ensemble des organismes relevant de la base de défense ou les questions dont le domaine dépasse le champ de compétence du CHSCT spécial.

4.1.2.2. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale.

Pour ce qui concerne l'administration centrale, il est rappelé que le CHSCT d'administration centrale et les CHSCT spéciaux d'administration centrale sont compétents pour les services relevant de l'administration centrale mais également pour les services à compétence nationale suivants :

- le service interarmées des munitions (SIMu) ;

- le service historique de la défense (SHD) ;

- le service de la poste interarmées (SPI) ;

- l'agence de reconversion de la défense (ARD) ;

- le bureau enquêtes accidents défense air (BEAD-air) ;

- le bureau enquêtes accidents défense terre (BEAD-TT) ;

- le bureau enquêtes accidents défense mer (BEAD-mer) ;

- la direction de la sécurité aéronautique de l'État (DSAE) ;

- l'institut de recherche stratégique de l'école militaire (IRSEM).

Ces CHSCT sont rattachés au comité technique d'administration centrale.

La fréquence des réunions est au minimum de quatre réunions par an pour les CHSCT spéciaux d'administration centrale et de trois par an pour le CHSCT d'administration centrale (cf. point 4.4.6.3.).

4.1.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de réseau.

La création des CHSCT de réseau est facultative, elle doit être demandée à la DRH-MD par l'autorité disposant d'un comité technique (CT) de réseau [DGA, terre, air, mer, centre de pilotage et de conduit du soutien (CPCS), service du commissariat des armées (SCA), SIMu/service des essences des armées (SEA), service de santé des armées (SSA), direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense (DIRISI), SGA (24)] après consultation du CT compétent.

Néanmoins, il est précisé qu'un CHSCT de réseau examine les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail communes à l'ensemble des organismes du réseau. Il ne peut examiner une question relative à l'HSCT concernant un organisme (cette question relève de la compétence du CHSCT de proximité : local ou spécial).

Par ailleurs, en l'absence d'un CHSCT de réseau, le CT est compétent en matière d'HSCT (25).

4.1.2.4. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et comité technique.

Dès lors qu'une question dépasse le champ de compétence d'un CHSCT ou qu'un CHSCT est sollicité par les représentants du personnel pour examiner une question n'entrant pas dans le champ de compétence de ce comité, il convient d'appliquer les dispositions de l'article 28. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 qui précisent que les comités techniques peuvent saisir le ou les CHSCT de toute question. En outre, les comités techniques du ministère de la défense examinent les questions dont ils sont saisis par le ou les CHSCT placés auprès d'eux.

En conséquence, il convient au président du CHSCT concerné de saisir le président du comité technique compétent de toute question dépassant le champ de compétence du CHSCT. Le comité technique pourra soit examiner cette question lors d'une réunion ou saisir un autre CHSCT de cette question.

S'agissant de la composition, des modalités de désignation des représentants du personnel, les attributions et le fonctionnement des CHSCT, l'article 16. renvoie expressément au titre IV. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, sauf dispositions prévues par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Aussi, la composition (désignation des représentants, etc.), les attributions et le fonctionnement de l'instance (*quorum*, nombre de réunions, etc.) sont rappelés respectivement aux points 4.2., 4.3. et 4.4. de la présente circulaire.

4.2. **Composition des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

4.2.1. ***Règles de composition.***

La composition des CHSCT tient compte de la suppression par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 modifiée, relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique. L'article 16. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, prévoit en effet désormais que les CHSCT comprennent des représentants de l'administration et des représentants du personnel, sans qu'ils soient en nombre égal.

L'article 39. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, tire les conséquences de cette réforme en prévoyant que sont membres du comité les représentants du personnel, qui sont seuls appelés à prendre part au vote.

Le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 fixe le nombre de représentants du personnel selon le type de CHSCT. Ainsi :

- la commission centrale de prévention, CHSCT ministériel, compte dix représentants du personnel titulaires (article 22.) ;

- les CHSCT d'administration centrale et de réseaux comptent sept représentants du personnel titulaires (article 23.) ;

- les CHSCT de BdD, locaux et spéciaux comptent un nombre de représentants en fonction de l'effectif en personnel civil entrant dans le champ de compétence de l'instance :

  - trois représentants du personnel pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comptant moins de 100 personnels civils dans leur champ de compétence ;

  - quatre représentants du personnel pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comptant entre 100 et 499 personnels civils dans leur champ de compétence ;

  - six représentants du personnel pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comptant entre 500 et 1 499 personnels civils dans leur champ de compétence ;

  - neuf représentants du personnel pour les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comptant 1 500 personnels civils ou plus dans leur champ de compétence.

Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants. Il est précisé qu'un suppléant n'est pas associé à un représentant du personnel titulaire. Il convient donc en cas d'absence d'un titulaire de consulter, par organisation syndicale (26), les suppléants afin d'identifier celui qui sera amené à le remplacer (dans la mesure où l'article 3. du règlement intérieur type du CHSCT prévoit que les représentants du personnel titulaires et suppléants sont convoqués aux réunions du CHSCT, cette information peut être communiquée à l'ouverture de la réunion).

S'agissant de la représentation de l'administration, les arrêtés portant création du CHSCT du ministère de la défense en fixent la composition selon le type de CHSCT.

Les représentants de l'administration, ne participent pas au vote. Aussi, le président du CHSCT est notamment chargé de l'animation de la réunion dans la mesure où les chefs d'organisme concernés par les avis rendus par le CHSCT conservent la responsabilité de la décision. À ce titre, les chefs d'organisme participent aux réunions du CHSCT ou se font représenter par un agent relevant de leur autorité.

Par ailleurs, du fait des problématiques spécifiques dont il a à traiter, le CHSCT bénéficie, conformément aux arrêtés de création, du concours du médecin de prévention et du chargé de prévention des risques professionnels (27) ou d'un conseiller de prévention (28). Afin de préserver l'indépendance de leurs fonctions, ces personnes ne participent pas au vote.

L'inspecteur du travail dans les armées est en outre prévenu de toutes les réunions du CHSCT et peut y assister.

Le règlement intérieur type des CHSCT, prévu en annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012 élargit la participation des membres de l'administration à l'assistant de service social ou au conseiller technique de service social. Il est également fait mention de la possibilité au CHSCT d'associer à chaque réunion le responsable d'infrastructure, le responsable des ressources humaines ou le responsable de la formation.

De plus, en fonction de l'ordre du jour, le président peut être assisté, en tant que de besoin, par le ou les collaborateurs de son choix exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et particulièrement concernés par les questions ou projets soumis à l'avis du comité.

Ces collaborateurs ne sont pas membres de l'instance et ne participent pas au vote.

Le président peut également convoquer à la demande du CHSCT des experts et le CHSCT peut également faire appel, selon la procédure prévue à l'article 70. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, à toute personne qui lui paraîtrait qualifiée (29). Ces experts et personnes qualifiées ne peuvent assister qu'à la partie des débats sur lesquels leur expertise est sollicitée. Ils ne prennent pas part au vote.

4.2.2. ***Durée du mandat.***

La durée du mandat des représentants du personnel est fixée à quatre ans [article 41. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié].

Toutefois, lorsqu'un CHSCT est créé ou renouvelé en cours de mandat, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées par le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

4.2.3. ***Aménagements des listes d'organismes entrant dans le champ de compétence d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

La DRH-MD a élaboré, en application de l'article 26. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, les arrêtés portant création des CHSCT du ministère de la défense.

Les listes des organismes ou antennes d'organisme entrant dans le champ de compétence des CHSCT (locaux et spéciaux), mentionnés dans les arrêtés précités, ont été élaborées à partir du fichier électoral issu des élections du 13 décembre 2011. Ce fichier a fait l'objet d'une vérification et d'une consolidation par les états-majors, directions et services, sous pilotage respectif, de l'EMA pour les services déconcentrés et du service parisien de soutien de l'administration centrale pour les services relevant du périmètre de l'administration centrale et les services à compétence nationale.

Néanmoins, ces listes peuvent être aménagées dans le cadre des dispositions de l'article 27. (30) du décret de référence notamment pour prendre en compte les transferts d'organismes qui sont intervenus depuis le 13 décembre 2011 et, accessoirement, pour traiter des difficultés rencontrées lors de la consolidation de cette cartographie.

À cet effet, les arrêtés portant création des CHSCT locaux et spéciaux d'administration centrale précisent qu'en tant que de besoin et conformément à l'article 27. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, les présidents des CHSCT concernés se coordonnent afin d'aménager, exclusivement, les listes des organismes ou antennes d'organisme qui relèvent des CHSCT dont ils assurent la présidence. À l'issue de ce travail préparatoire, ils élaborent des décisions qui aménagent les listes des organismes ou antennes d'organisme. Ces décisions sont obligatoirement présentées à l'avis préalable des CHSCT concernés puis portées à la connaissance de l'ensemble des agents. Un exemplaire de ces décisions est adressé à la DRH-MD et au contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées (CGA/ITA), qui s'assurent, *a posteriori,* de leur régularité.

Par ailleurs, les décisions doivent respecter le principe du rattachement au comité technique de la BdD ou d'administration centrale (c'est-à-dire qu'un organisme relevant du périmètre de l'administration centrale ne peut être rattaché à un CHSCT relevant du périmètre d'une base de défense, et inversement). À cet égard, en cas de difficulté pour l'identification du CHSCT le plus approprié, le commandant de la BdD au sein de laquelle un organisme ou une antenne d'organisme est déplacé ou le chef du SPAC (31) apporte son concours.

En outre, ces décisions sont sans incidence sur le nombre et la répartition des sièges des membres représentant le personnel dans les CHSCT concernés.

Un modèle de décision est fixé en annexe III. de la présente circulaire.

En dehors des cas de réorganisations, des décisions peuvent également être prises, selon les mêmes modalités précitées, par les présidents des CHSCT pour traiter des cas suivants :

- organisme ou antenne d'organisme ayant participé à l'élection du 13 décembre 2011 (section de vote) mais n'étant pas listé dans l'arrêté portant création du CHSCT ;

- organisme ou antenne d'organisme dont l'intitulé est imprécis ;

- organisme dissout depuis le 13 décembre 2011 ;

- organisme créé depuis le 13 décembre 2011 ;

- organisme ou antenne d'organisme listé dans deux arrêtés différents (32).

Il est néanmoins précisé que cette disposition ne peut être utilisée pour rattacher à un CHSCT relevant d'une BdD, un organisme présent dans une autre BdD.

Dans l'éventualité ou un chef d'organisme, assurant la présidence d'un CHSCT, verrait son organisme dissout avant d'avoir tenu la première réunion de l'instance et dans le périmètre duquel d'autres organismes demeurent, il convient soit de procéder à un changement de présidence (modification de l'arrêté portant création du CHSCT) ou de se rapprocher du commandant de la base de défense ou du chef du service parisien de soutien de l'administration centrale afin d'identifier un autre CHSCT auquel pourrait être rattaché les organismes ou antennes d'organisme restant.

Un recueil des décisions d'aménagement des périmètres des CHSCT sera élaboré par la DRH-MD et communiqué, au moins une fois par an, aux coordonnateurs centraux à la prévention et aux fédérations syndicales.

En outre, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, prévoit également des possibilités de dissolution d'une instance, dans le cas où son fonctionnement entraîne de graves difficultés (article 78.). Cette dissolution doit être précédée d'une consultation du comité technique compétent. Il convient de préciser que dans cette hypothèse la dissolution d'un CHSCT doit s'accompagner de la prise d'une décision dont l'objet est de rattacher à un autre CHSCT les organismes ou les antennes d'organisme concernés. À défaut, le CHSCT de la base de défense assurera les attributions du CHSCT local pour ces organismes ou antennes d'organisme. Ces éléments sont portés à la connaissance de la DRH-MD et du CGA/ITA.

4.2.4. ***Désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Conformément aux accords de Bercy, la loi du 5 juillet 2010 précitée consacre le principe de l'élection des représentants du personnel siégeant aux comités techniques.

La désignation des représentants du personnel au CHSCT s'effectue donc sur la base des élections aux comités techniques.

À cet effet, les arrêtés portant création des CHSCT du ministère de la défense fixent le nombre de sièges au sein de l'instance ainsi que la répartition des sièges de titulaires et de suppléants attribués à chacune des organisations syndicales habilitées, en fonction des résultats obtenus aux élections aux comités techniques, à désigner leurs représentants.

Ces arrêtés fixent un délai d'un mois aux organisations syndicales pour désigner leurs représentants. Si à l'expiration de ce délai, une organisation syndicale n'a pas encore désigné les représentants qui occuperont les sièges auxquels elle a droit, le CHSCT peut néanmoins valablement se réunir dès lors que le *quorum* prévu à l'article 71., deuxième alinéa, du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, est atteint. Dans l'hypothèse ou le quorum ne serait pas atteint, il appartient au président du CHSCT de contacter les fédérations syndicales ou les correspondants qu'elles ont désignés pour procéder aux désignations de leurs représentants afin de les informer de cette difficulté.

Les organisations syndicales désignent librement les représentants du personnel au sein d'un CHSCT, sous réserve qu'ils remplissent, au moment de la désignation, les conditions des articles 43. et 44. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, (cf. point 4.2.5.). À ce titre, les représentants du personnel sont choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre au titre duquel le comité est institué (organismes ou antennes d'organisme relevant du champ de compétence du comité).

Conformément à l'article 9. de l'arrêté du 9 août 2012 fixant les modalités particulières d'organisation de la prévention des risques professionnels au ministère de la défense, le président du CHSCT doit s'assurer que le nom, ainsi que l'indication du lieu habituel de travail et les coordonnées des représentants du personnel désigné soient portés à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés (note, affichage ou création d'une rubrique spéciale sur l'intranet des organismes concernés, sous réserve qu'il soit accessible par tous les agents). Ces informations sont nécessaires pour permettre aux agents de contacter ces représentants et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

4.2.5. ***La répartition des sièges entre les différentes organisations syndicales.***

Répartition à partir des élections au comité technique de même niveau.

L'appréciation de la représentativité des organisations syndicales aptes à désigner des représentants en CHSCT s'effectue en application de l'article 42. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, : « proportionnellement au nombre voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques ».

Ainsi la répartition des sièges entre les organisations syndicales doit se faire de façon strictement proportionnelle aux résultats des élections ou de la consultation sur sigle pour les CT de même périmètre (33). Les sièges sont attribués selon la règle de la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

Il convient de noter qu'en cas de listes syndicales communes pour la ou les élections au comité technique de référence, la répartition entre elles des suffrages exprimés se fait sur la base indiquée par les organisations syndicales concernées lors du dépôt de leur candidature. À défaut d'indication, la répartition des suffrages s'effectue à part égale entre les organisations concernées.

Les suffrages doivent nécessairement correspondre au périmètre du CHSCT à composer sans avoir à extrapoler une représentativité à partir de résultats obtenus pour la composition d'un comité technique de périmètre plus large.

Répartition à partir des élections au comité technique, d'un niveau différent.

Par dérogation, en l'absence d'un comité technique au niveau où est créé le CHSCT, la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêté dans les conditions suivantes :

- pour la composition d'un CHSCT de périmètre plus large, par addition des suffrages obtenus pour la composition de comités techniques de périmètre plus restreint ;

- pour la composition d'un CHSCT de périmètre plus restreint, par dépouillement à ce niveau des suffrages recueillis pour la composition d'un comité technique de périmètre plus large ;

- après consultation du personnel organisée selon les modalités prévues aux articles 18. à 33. du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié, relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

4.2.6. ***Conditions pour être désigné ou remplacé en cours de mandat.***

Les articles 43. et 44. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, fixent les conditions à respecter pour être désigné comme représentant au CHSCT.

L'article 45. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, prévoit les cas dans lesquels un représentant du personnel est définitivement empêché de siéger en cours de mandat et les modalités de son remplacement.

Il est obligatoirement mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant :

- dès lors qu'il démissionne de son mandat ;

- ou qu'il ne remplit plus les conditions pour être désigné (articles 43. et 44.) ;

- ou que l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit au président de l'instance. Dans ce cas, la cessation de fonctions est effective un mois après la réception de la demande.

Lorsqu'un représentant du personnel suppléant se trouve empêché de siéger, il est remplacé par un représentant désigné par l'organisation syndicale, parmi les agents relevant du périmètre du CHSCT remplissant les conditions des articles 43. et 44. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, au moment où se fait la désignation.

Dans tous les cas, les remplaçants sont nommés pour la durée du mandat restant à courir.

4.3. **Attributions et compétences des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

Dans le cadre de leur mission générale définie par l'article 16. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, les CHSCT disposent de larges attributions qui se décomposent :

- en consultations obligatoires sur certains projets entrant dans leur champ de compétence ;

- en missions réalisées dans le cadre de leur champ de compétence.

4.3.1. ***Attributions.***

Les attributions du CHSCT sont rappelées ci-après. Elles font l'objet d'un développement aux points 4.3.2. et 4.3.3. de la présente circulaire.

Le comité procède à l'analyse des risques professionnels.

Il contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (article L. 4612-3. du code du travail).

Il suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Les membres du CHSCT (local ou spécial) procèdent à intervalles réguliers à la visite des organismes ou antennes d'organisme relevant de leur champ de compétence (cf. point 4.3.3.2.). Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique sous réserve du respect des dispositions prévues au deuxième et troisième alinéa de l'article 16. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 concernant la protection du secret de la défense et dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le CHSCT. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation du CHSCT doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention et du chargé de prévention des risques professionnels de l'organisme visité.

Il procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel (cf. point 4.3.3.3.), à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des

troisième et quatrième alinéa de l'article 6. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, (sous réserve du respect des dispositions de l'article 16. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 concernant les informations classifiées). Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, le chargé de prévention des risques professionnels ainsi que l'inspecteur du travail peuvent participer à la délégation.

Il peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les agents relevant du champ de compétence du CHSCT à des nuisances particulières.

Il peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6. et suivants du code du travail (cf. point 4.3.3.4.) :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

Le CHSCT est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur du travail dans les armées.

Par ailleurs le CHSCT est consulté :

- sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

- sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé physique et mentale et la sécurité des agents ;

- sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des personnes en situation de handicap, notamment sur l'aménagement des postes de travail ;

- les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement concernant les demandes d'autorisation au titre des installations classées pour la protection de l'environnement. Ces documents sont portés à la connaissance du CHSCT par l'exploitant de l'installation, conformément à l'article L. 4612-15. du code du travail et ses décrets d'application ;

- sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Le CHSCT prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 8. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Chaque année, le président soumet pour avis au CHSCT :

- le ou les rapports annuels écrits faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail pour chaque organisme (34) entrant dans son champ de compétence et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans son champ de compétence. Ce bilan est établi sur la base, d'une part, du modèle prévu par l'arrêté du 12 décembre 1985 (3) et, d'autre part, des éléments demandés au titre du bilan annuel du coordonnateur central à la prévention

(objet d'une circulaire ministérielle) et il doit, par ailleurs, faire état des indications contenues dans le registre spécial prévu à l'article 14. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ;

- le ou les programmes annuels de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établis à partir de l'analyse des risques professionnels et du rapport annuel associé. Ils fixent la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Ils précisent, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Le CHSCT peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention. Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

Le comité examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention.

Il est précisé que le rapport et le programme annuel d'un organisme seront présentés au CHSCT local (35) ou spécial dont relève l'organisme. Ainsi le président d'un CHSCT local soumettra à l'avis du comité plusieurs rapports et programmes annuels de prévention.

Le CHSCT de réseau, le cas échéant le CT de réseau portera un avis sur le rapport annuel de prévention du réseau concerné.

Il en est de même pour la commission centrale de prévention (CHSCT ministériel) destinée à examiner le rapport annuel de prévention du ministère de la défense.

Le CHSCT est également consulté sur tout document relatif à la santé et à la sécurité au travail prévus par les textes propres au ministère de la défense tel que notamment le recueil des dispositions de la prévention.

*4.3.2. **Les compétences du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Les compétences des CHSCT s'exercent dans le cadre du périmètre du comité inscrit dans son arrêté de création.

Il convient de noter que certaines missions réclamant, notamment l'observation, in situ des situations de travail, ne sont pas exercées par le CHSCT ministériel [article 50. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Celui-ci doit en revanche être consulté sur les matières relevant de la compétence du CHSCT telles que définies au point ci-dessous, et au moins une fois par an sur les orientations stratégiques de la politique de prévention du ministère.

Le CHSCT de réseau est destiné à examiner les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail pour l'ensemble du réseau concerné. Il n'a pas compétence pour réaliser des observations in situ des situations de travail.

Il en est de même pour les CHSCT de base de défense (sauf si ce dernier exerce les attributions d'un CHSCT local) et le CHSCT d'administration centrale ayant pour champ de compétence les questions communes à l'ensemble d'une base de défense ou du périmètre de l'administration centrale et services à compétence nationale. Ils ne réalisent pas d'observations in situ des situations de travail d'un organisme.

En effet, les missions du CHSCT dévolues à l'évaluation des risques et l'observation des situations de travail relèvent des CHSCT situés au plus près des agents et des services. Ces missions incombent donc aux CHSCT locaux (36) et spéciaux mis en place au ministère de la défense.

Par ailleurs, l'article 15. de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, précise que les comités techniques établis dans les services du ministère de la défense ne sont pas consultés sur les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services. Dès lors, la consultation systématique des CHSCT dans certains domaines du temps de travail

n'ayant pas d'incidence directe en matière de santé et de sécurité au travail ne se justifie plus. Néanmoins, en cas d'incidence sur la santé physique et mentale et la sécurité des agents, ces questions entrent dans le champ de compétence du CHSCT (le CHSCT au plus près de l'agent).

4.3.2.1. Compétence en raison des matières.

La notion de conditions de travail peut être définie, conformément aux différents accords cadres du secteur privé comme portant notamment sur les domaines suivants :

- l'organisation du travail (charge de travail, rythme, pénibilité des tâches, élargissement et enrichissement des tâches) ;

- l'environnement physique du travail (température, éclairage, aération, bruit, poussière, vibration) ;

- l'environnement psychosocial du travail ;

- l'aménagement des postes de travail et leur adaptation à l'homme ;

- la construction, l'aménagement et l'entretien des lieux de travail et leurs annexes ;

- l'aménagement du temps de travail ayant une incidence sur la santé physique et mentale et la sécurité des agents (travail en horaires atypiques) ;

- les nouvelles technologies et leurs incidences sur les conditions de travail.

De cette compétence, découlent un certain nombre de consultations, parmi lesquelles la consultation générale prévue à l'article 57. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, sur tous les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé, de sécurité ou les conditions de travail.

À titre d'exemple, pour les entreprises assujetties au code du travail, il a été considéré comme devant être soumis au CHSCT les projets ayant une incidence sur un nombre significatif de salariés et conduisant, sur le plan qualitatif, à un changement déterminant des conditions de travail des salariés. Les mêmes critères d'importance quantitative et qualitative caractérisent les projets d'introduction de nouvelles technologies qui doivent être soumis au CHSCT avant et lors de leur introduction.

La jurisprudence sociale a précisé cette notion, par des arrêts concluant que :

- le CHSCT doit être consulté dès lors que le projet en cause peut avoir des conséquences, quand bien même celles-ci seraient positives, sur les conditions de travail ou la santé physique et mentale des salariés (37) ;

- que la notion d'importance du projet se définit à la fois à un niveau quantitatif (nombre significatif de salariés impactés) mais que le nombre de salariés impactés ne détermine pas à lui seul l'importance du projet (38).

4.3.2.2. Compétence à l'égard des personnes.

Par ailleurs, le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, a entendu souligner l'importance de la compétence du comité à l'égard de certaines catégories de salariés :

- les femmes, pour lesquelles le comité est chargé de contribuer à faciliter leur accès à tous les emplois, ainsi que de répondre aux problèmes liés à la maternité [deuxième alinéa de l'article 47. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] ;

- les travailleurs placés sous l'autorité d'un chef d'organisme, et notamment les travailleurs temporaires, pour lesquels le comité est compétent dans le cadre des articles R. 4514-1. et suivants du

code du travail. Dans ce cadre, et s'agissant des travailleurs relevant juridiquement d'un autre employeur (notamment d'une entreprise de travail temporaire) le CHSCT est pleinement compétent pour les risques liés à la co-activité dans les organismes entrant dans son champ de compétence [article 47. premier alinéa du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] ;

- les agents en situation de handicap, pour lesquels le comité est consulté sur les mesures générales prises en vue de leur mise, remise ou maintien au travail et notamment sur l'aménagement des postes de travail (article 58. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié).

4.3.2.3. Compétence dans des situations de risques particuliers.

Par l'application du code du travail prévu à l'article 3. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et à l'article 6. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, un certain nombre de dispositions font intervenir le CHSCT dans le cadre de situations de risques particuliers :

- les articles R. 4514-1. et suivants du code du travail fixent les compétences particulières du CHSCT de l'entreprise utilisatrice et des CHSCT des entreprises extérieures lorsque des travaux sont effectués dans un organisme par une entreprise extérieure. Les compétences du CHSCT du ministère de la défense à l'égard de ce type d'intervention sont prévues par l'instruction n° 300611/DEF/DFP/PER/5 du 16 mars 1998 relative aux mesures de prévention concernant les travaux ou prestations de services effectués dans un organisme de la défense par une ou plusieurs entreprises extérieures ;

- en vertu de l'article 59. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, le chef d'organisme concerné est tenu de soumettre au CHSCT les documents qu'il adresse aux autorités publiques chargées de la protection de l'environnement lorsqu'il souhaite implanter, transférer ou modifier une installation soumise à autorisation au titre de l'article L. 512-1. du code de l'environnement (application de l'article R. 512-24. du code de l'environnement et de l'article L. 4612-15. du code du travail) ;

- de même, le CHSCT dispose d'une compétence particulière [article 54. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] lorsqu'un établissement voisin expose les agents de son ressort à des nuisances particulières : il peut demander à l'autorité administrative à entendre le chef d'un établissement voisin et il est informé des suites réservées à ses observations.

4.3.3. ***Les missions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Pour l'exercice des compétences générales définies par la loi, le CHSCT dispose d'un certain nombre de prérogatives en matière d'observation de la mise en œuvre des dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité, d'analyse des situations de travail et de propositions en matière de prévention.

Il convient de noter que l'exercice du droit de visite des organismes et du droit d'enquête donne lieu à des autorisations d'absence aux représentants du personnel faisant partie de la délégation [article 75. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié].

Les missions permettant au CHSCT d'observer et d'analyser les situations de travail doivent nourrir l'analyse des risques professionnels que doit mener le CHSCT en vertu de l'article 51. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié. Sur ce point, le CHSCT est associé à la démarche d'évaluation des risques professionnels et aux mesures de prévention associées, qui doivent nécessairement figurer dans le programme annuel de prévention soumis au CHSCT (conformément aux dispositions réglementaires relatives au recueil de disposition de prévention).

4.3.3.1. Propositions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en matière de prévention des risques professionnels.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

Il a, en cette matière, une capacité de proposition en matière d'actions de prévention, notamment du harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6 *ter*. et 6 *quinquiès*. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires.

Par ailleurs, il coopère aux actions de prévention mises en place à destination des agents.

4.3.3.2. Visite des locaux et droit d'accès.

L'article 52. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, donne pour mission aux membres du comité de visiter à intervalles réguliers les organismes et les antennes d'organisme relevant de sa compétence selon un calendrier fixé par le comité en application du règlement intérieur du comité. Pour exercer cette mission, les membres du comité bénéficient d'un droit d'accès dans les locaux de travail relevant de leur périmètre de compétence sous réserve des dispositions de l'article 16. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. Ce périmètre est défini par l'arrêté de création de l'instance.

Les visites des organismes et des antennes d'organisme doivent être organisées dans le cadre de missions précisément établies par le comité, par la procédure de délibération de l'article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

Les visites sont effectuées par une délégation composée selon les dispositions fixées par l'article 52. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

Le chef d'organisme ou son représentant et les acteurs opérationnels (médecin de prévention, chargé de prévention des risques professionnels) peuvent également faire partie de la délégation.

Le règlement intérieur type des CHSCT, prévu en annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012, prévoit qu'un calendrier prévisionnel annuel est élaboré pour programmer les visites des locaux de travail relevant du champ de compétence des comités locaux et spéciaux.

Ces visites ne se substituent pas aux visites des inspecteurs du travail et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents.

À l'issue de la mission, un rapport établi par la délégation, doit obligatoirement être soumis au CHSCT. Il appartient à cette délégation d'élaborer ce rapport conformément aux dispositions de l'article 52. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et de la fiche VIII.2.2. de la circulaire B9 n° 11 du 9 août 2011 (3) modifiée, d'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention dans la fonction publique.

Les membres du comité doivent réaliser ces visites dans le cadre du fonctionnement normal des organismes qu'ils visitent (l'absence d'activité ou du personnel ne permet pas l'observation des situations de travail dans un fonctionnement normal).

La mission d'enquête s'exerce sous réserve de la protection du secret de la défense nationale. À cette fin, les membres du comité peuvent être admis à pénétrer dans les zones, installations, bâtiments ou aéronefs dont l'accès est soumis à une autorisation spéciale, accordée, au cas par cas, par l'autorité responsable et dans les conditions permettant d'assurer la protection du secret de la défense nationale. Il est par ailleurs, rappelé que l'accès à des documents ou des informations classifiés nécessite préalablement de disposer des habilitations nécessaires. À défaut, le recours à des experts dûment habilités peut être recherché.

4.3.3.3. Les enquêtes.

Le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, ouvre le droit pour le CHSCT de réaliser des enquêtes sur les accidents de services, de travail et les maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Ces enquêtes ont lieu obligatoirement :

- en cas d'accident de service ou de travail grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel 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 en être évitées ;

- en cas d'accident de service ou de travail ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété à un même poste de travail ou à des postes de travail similaires ou dans une même fonction ou des fonctions similaires.

En dehors des cas obligatoires prévus par le décret, la réalisation d'une enquête est décidée par la procédure de délibération de l'article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant du personnel au comité. Les acteurs opérationnels (médecin de prévention, chargé de prévention des risques professionnels, coordonnateur central à la prévention ou son représentant) peuvent également faire partie de la délégation.

Les enquêtes diligentées par un comité, lorsqu'elles peuvent conduire à la connaissance d'informations classifiées, sont confiées par ce comité à des experts dûment habilités.

Le comité établit un rapport d'enquête. En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

- la description du fait générateur de l'enquête (situation de risque grave, maladie professionnelle, lieu et circonstances détaillées de l'accident, etc.) ;

- l'analyse des causes de l'accident, de la situation de risque grave, etc. ;

- les mesures de prévention préconisées (notamment actions de formation) et les suites données ;

- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport doit être communiqué au CHSCT [article 53. troisième alinéa du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] et l'administration doit s'assurer que l'ensemble des acteurs dont le chef d'organisme concerné, le médecin de prévention, le chargé de prévention des risques professionnels ainsi que le coordonnateur central à la prévention aient communication de ce rapport s'ils n'ont pas participé à la délégation ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport est également communiqué à l'inspecteur du travail dans les armées compétent.

Le CHSCT est informé des suites données aux conclusions de chaque enquête.

Il est rappelé que l'instruction n° 33/DEF/DPC/HS du 20 juin 1977 relative aux procédures à mettre en œuvre en cas d'accidents graves du travail, ou de service, survenus à des personnels civils de la défense demeure applicable au ministère de la défense. En conséquence, dans la mesure où les représentants du personnel au CHSCT participent à l'enquête préliminaire qu'elle prévoit, celle-ci peut se substituer à l'enquête réalisée par le CHSCT précitée.

4.3.3.4. Le recours à l'expertise agréée.

L'article 55. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, prévoit expressément la possibilité pour le CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'expert agréé dans deux conditions :

- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que de cas d'espèce et est appréciée « *in concreto* » par le juge, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un réel danger pour la santé ou la sécurité des agents (39) Cependant, à la différence de la situation pouvant aboutir à l'usage du droit de retrait prévu aux articles 12. à 14. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 (cf. point 5. de la présente circulaire), l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise (40) ;

- en cas de projet important ayant une incidence sur les conditions de santé et de sécurité des agents.

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L. 4614-12. du code du travail, renvoient précisément à l'article R. 4614-6. et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

La demande de recours à l'expert doit être émise par un avis rendu selon les modalités prévues à l'article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié. Il paraît souhaitable que cet avis fixe le plus précisément possible le sujet précis visé par l'expertise. Le chef d'organisme ou l'autorité concernée pourra ainsi, en cas d'accord sur le recours à l'expertise, élaborer un cahier des charges correspondant à la demande du CHSCT.

Le président du CHSCT doit informer le chef d'organisme de cette demande. Ce dernier exprime le besoin du recours à une expertise auprès du commandant de la base de défense, du chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, des états-majors, directions et services au regard de leur attributions respectives en application de l'article 6. de l'arrêté du 9 août 2012.

Le chef d'organisme fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission.

L'article 55. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, précise, par ailleurs, que l'expert a accès aux informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié. En outre il doit exercer sa mission dans les conditions permettant d'assurer la protection du secret de la défense nationale.

La décision de l'administration (chef d'organisme ou autorité concernée) qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHSCT concerné et à la commission centrale de prévention (CHSCT ministériel).

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHSCT et le chef d'organisme ou l'autorité concernée sur le recours à l'expert agréé, l'inspecteur du travail dans les armées peut être saisi.

4.3.3.5. Rapport et programme annuels.

Au moins une fois par an, le président présente au comité les rapports annuels écrits faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des organismes entrant dans le champ de compétence du comité et les programmes de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail [article 61. et 62. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Les chefs d'organismes ou leurs représentants doivent être présents lors des réunions afin d'apporter les éclairages nécessaires aux représentants du personnel sur ces documents.

Compte tenu du nombre de réunions du comité (fixé à quatre pour les CHSCT locaux et spéciaux), il est préconisé que la présentation des rapports annuels s'effectue à la première réunion de l'année et que celle des programmes annuels à la dernière réunion de l'année. Toutefois, aucune date limite n'a été fixée pour l'établissement de ces rapports et de ces programmes, mais la périodicité annuelle doit être respectée. Il est recommandé de faire coïncider la présentation pour avis du programme annuel avec la période où sont effectués les choix budgétaires dans les organismes.

Ce rapport annuel est établi sur la base, d'une part, du modèle prévu par l'arrêté du 12 décembre 1985 (3) et, d'autre part, des éléments demandés au titre du bilan annuel du coordonnateur central à la prévention (objet d'une circulaire ministérielle. Il doit, par ailleurs, faire état des indications contenues dans le registre spécial prévu à l'article 14. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012. Les rapports des médecins de prévention, les

procès verbaux des CHSCT, les indications des différents registres ainsi que, le cas échéant, les observations écrites des agents chargés du contrôle de l'application de la règlementation, doivent être exploités pour renseigner ce rapport.

Le programme annuel fixe, en fonction du rapport annuel mais aussi des résultats de l'analyse et de l'évaluation des risques consignée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, la liste détaillée des mesures à prendre dans l'année dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, de l'amélioration des conditions de travail et de la formation. Les conditions d'exécution (délais, personnes) et l'estimation du coût des mesures sont précisées.

La réunion consacrée à l'examen des rapports et des programmes annuels revêt donc une importance toute particulière puisqu'elle permet de présenter les politiques de prévention et d'amélioration des conditions de travail des organismes entrant dans le champ de compétence du comité pour l'année à venir.

Le comité émet un avis sur les rapports et les programmes mais peut également proposer des ordres de priorité et l'adoption de mesures supplémentaires.

Les organismes multi-emprises qui relèvent de plusieurs CHSCT locaux peuvent rencontrer des difficultés pratiques pour recueillir les avis des différents CHSCT sur les documents relatifs à l'HSCT. Aussi, des aménagements à cette obligation peuvent être apportés, en liaison et après consultation des CHSCT concernés, notamment par exemple si les antennes sont constituées d'un faible effectif ou si les activités n'exposent pas les agents à des risques importants (activité tertiaire par exemple). Dans cette hypothèse, le rapport annuel de prévention et le programme annuel de prévention pourraient être présentés à l'avis du CHSCT local dont relève l'organisme et transmis pour information aux autres CHSCT locaux compétents pour les antennes. Ce principe pourrait s'appliquer également pour les documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail tel que le recueil des dispositions de prévention ou le formulaire de la fiche emploi-nuisances.

4.4. **Fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

Les dispositions du décret relatives au fonctionnement des CHSCT reproduisent, pour l'essentiel, les dispositions du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié, relatives au fonctionnement des comités techniques. Il conviendra donc de se reporter à ce texte et à sa circulaire d'application concernant :

- le recours possible à la visioconférence [article 67. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] ;

- les conditions de quorum [article 71. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Le règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la défense (annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012) précise le quorum requis en fonction du nombre de représentants du personnel titulaire (cf. point 4.4.6.1.) ;

- les modalités de délibération [article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] (cf. point 4.4.6.2.) ;

- l'obligation de discrétion professionnelle [article 73. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Cette disposition a également fait l'objet d'une mention dans le règlement intérieur type des CHSCT défense, à l'article 23. ;

- les moyens accordés aux représentants du personnel [autorisations d'absence pour assister aux réunions, prise en charge des frais de déplacement et de séjour, article 76. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Le règlement intérieur type des CHSCT défense fait mention aux articles 20. et 21. des facilités devant être accordées aux membres des CHSCT pour exercer leurs fonctions.

4.4.1. ***Le règlement intérieur.***

L'article 68. du décret n° 82-453 du 8 mai 1982 (A) modifié, prévoit que « chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la Commission spécialisée du conseil supérieur de la

fonction publique de l'État. »

Compte tenu des particularités du ministère de la défense, un règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la défense a été élaboré. Ce règlement est prévu à l'annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012.

Ce modèle type, propre au ministère de la défense, comporte des aménagements par rapport au règlement type des CHSCT interministériel, qui portent notamment sur les domaines suivants :

- la prise en compte des spécificités défense prévues par le décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 ;

- la convocation des représentants du personnel titulaires et suppléants à chaque réunion ;

- l'élargissement de la liste de personnes convoquées aux réunions ;

- la possibilité pour le chargé de prévention des risques professionnels d'un organisme multi-sites de se faire représenter ;

- le nombre de représentants pouvant demander d'inscrire une question à l'ordre du jour d'une réunion du comité ;

- l'appréciation du quorum requis pour la tenue des réunions ;

- les modalités de désignation du secrétaire du CHSCT pour toute la durée du mandat.

L'attention est appelée sur le fait que ce règlement type constitue le texte de référence à utiliser pour l'élaboration du règlement intérieur du CHSCT.

4.4.2. ***La présidence.***

La présidence des CHSCT est assurée par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, désignée par l'arrêté portant création du comité (application de l'article 26. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012).

Il est cependant rappelé que le président ne peut prendre de décision en matière de SST pour un organisme ne relevant pas de son autorité.

Le président du CHSCT met en place l'instance.

À ce titre, il adopte, après consultation du comité, le règlement intérieur qui est établi selon le modèle type fixé en annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012.

Par ailleurs, il veille à ce que chaque réunion du comité donne lieu à la rédaction d'un procès-verbal selon le modèle fixé en annexe IV. de l'arrêté du 9 août 2012.

Ce modèle est destiné à faciliter l'exploitation de son contenu par la DRH-MD et par l'inspection du travail dans les armées.

En lien avec les chefs d'organisme, il s'assure, en application de l'article 46. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et de l'article 9. de l'arrêté du 9 août 2012, que soit portée à la connaissance des agents entrant dans le champ de compétence du comité, la liste nominative des représentants du personnel ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail.

Il est rappelé également que le président d'un CHSCT n'a pas voix délibérative au sein du CHSCT (il ne participe pas au vote). En effet, seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote (les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent).

S'agissant des chefs d'organisme, membres de l'administration convoqués aux réunions du CHSCT local et spécial, il leur appartient de prendre les décisions au regard des avis rendus par le CHSCT. Tout comme le président du comité, les chefs d'organisme ne participent pas au vote.

Toutefois, le président du CHSCT doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données par les chefs d'organisme concernés aux propositions et avis émis par le comité.

Par ailleurs, pour les emprises où sont présents des services relevant du périmètre de l'administration centrale et des service déconcentrés, le président du CHSCT compétent pour l'emprise (CHSCT local ou CHSCT spécial d'administration centrale) doit associer aux réunions du comité durant lesquelles sont examinées les questions liées à l'emprise, les chefs d'organismes (41) qui, tout en ne relevant pas du périmètre du CHSCT sont néanmoins concernés par ces questions en raison de leur co-localisation avec les services déconcentrés ou d'administration central.

Le président du CHSCT n'ayant pas en charge les questions liées à l'emprise peut également convier aux réunions du comité le chef d'emprise afin d'éclairer les représentants du personnel sur des questions liées à l'emprise.

4.4.3. ***Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Parallèlement aux dispositions du code du travail (articles R. 4614-1. et L. 4614-8.), un secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein.

La mise en place d'un secrétariat désigné parmi la représentation syndicale [en complément du secrétariat administratif, prévu à l'article 39. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié] doit permettre aux représentants du personnel de participer au fonctionnement du CHSCT. Cette désignation permet en outre d'identifier, au sein des représentants du personnel, un interlocuteur privilégié du président et des autres partenaires (médecins de prévention, inspecteur du travail, chargés de prévention des risques professionnels), pour l'organisation du travail du CHSCT à la fois en vue de ses réunions et entre celles-ci.

Le règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la défense fixe les modalités de désignation, la durée du mandat du secrétaire ainsi que les modalités de remplacement notamment en cas de fin de mandat du représentant désigné,

Ainsi, pour toute la durée du mandat, les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire du comité.

En l'absence d'accord entre les représentants titulaires du personnel, il est procédé à une élection à bulletin secret, à la majorité absolue des voix, sous la responsabilité du président du comité conformément à l'article 11. du règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la défense.

En cas d'absence du secrétaire lors de la réunion du CHSCT, les représentants titulaires présents choisissent parmi eux un secrétaire remplaçant pour la tenue de la réunion (le comité peut également déterminer par avance le représentant du personnel pouvant assurer la fonction de secrétaire en l'absence du secrétaire désigné).

Dans l'éventualité où le secrétaire ne puisse plus ou ne souhaite plus exercer cette fonction, la désignation de son remplaçant est effectuée selon les mêmes conditions.

Le secrétaire du CHSCT contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCT. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

Ainsi il est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour par le président et il peut proposer l'inscription de points. Il lui appartient également de faire des propositions concernant le procès-verbal rédigé par le secrétaire administratif, et de le signer.

4.4.4. ***Le secrétaire administratif.***

Désigné par le président du CHSCT, le secrétaire administratif, qui peut être un agent civil ou militaire, est notamment chargé :

- d'organiser matériellement les réunions de l'instance (réservation de salle, préparation des dossiers, autorisation d'accès à l'emprise, etc.) ;

- de préparer les convocations des membres de l'instance, à la demande du président du comité ;

- de rédiger le procès-verbal de la réunion ;

- de préparer le programme prévisionnel des réunions du comité ;

- de participer à l'élaboration de l'ordre du jour du comité, en liaison avec le président et les chefs d'organisme ou leur représentant.

À cet effet, il assiste aux réunions du CHSCT.

Il est rappelé que le secrétaire administratif n'est pas chargé de la rédaction des rapports de visites des locaux de travail réalisées par une délégation du CHSCT, dès lors qu'il ne participe pas à la délégation. Il appartient à cette délégation d'élaborer ce rapport conformément aux dispositions de l'article 52. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, et de la fiche VIII.2.2. de la circulaire B9 n° 11 du 9 août 2011 (3) modifiée, d'application des dispositions du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la prévention dans la fonction publique. Il appartient dès lors à la délégation de désigner préalablement l'agent (faisant parti de la délégation) chargé de la rédaction du rapport ainsi que les modalités pratiques pour la validation de son contenu par la délégation.

Ces missions seront exercées par un agent d'un corps administratif (42) et dans des situations très exceptionnelles, il pourra être fait appel au chargé de prévention des risques professionnels.

Le secrétaire administratif ne peut-être un représentant du personnel titulaire ou suppléant.

4.4.5. ***Les représentants du personnel.***

Toutes facilités doivent être données aux représentants du personnel pour exercer leur mandat.

Un chargé de prévention des risques professionnels ne peut pas être membre représentant le personnel civil au CHSCT local ou spécial dont relèvent son organisme ni de celui de base de défense (43) qui assure les missions d'un CHSCT local.

Le mandat de représentant du personnel civil est incompatible avec une désignation comme représentant de l'administration au sein d'un CHSCT. À cet effet, un représentant du personnel ne peut assister à une réunion en assurant également la fonction de représentant de son chef d'organisme.

Il est précisé que la moitié des représentants titulaires du personnel ou, si le nombre de représentants du personnel titulaires au CHSCT est supérieur à six, trois représentants titulaires du personnel, peuvent demander l'inscription à l'ordre du jour d'une question entrant dans le champ de compétence des CHSCT [article 70. deuxième alinéa du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Cette demande prend la forme d'un document écrit adressé au président du CHSCT qui est alors tenu, si les conditions sont remplies (nombre de représentants requis et questions entrant dans le champ de compétence du CHSCT), d'inscrire les points demandés à l'ordre du jour.

Le président du CHSCT peut également, à son initiative, porter à l'ordre du jour d'une réunion une question des représentants du personnel même si le nombre de représentants requis n'est pas atteint.

4.4.6. ***Réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

En fonction du périmètre de compétence du CHSCT et de celui de la CCHPA, des réunions simultanées peuvent être organisées afin d'examiner les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail qui concerneraient les agents civils et militaires.

4.4.6.1. Quorum.

Pour chaque réunion du CHSCT, il convient d'observer les règles de *quorum* prévues par l'article 71. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié.

En effet, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion.

Le règlement intérieur type des CHSCT du ministère de la défense, objet de l'annexe III. de l'arrêté du 9 août 2012 explicite le quorum à respecter à l'ouverture des réunions, en fonction du nombre de représentants du personnel titulaires au comité.

NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL TITULAIRE DANS LE COMITÉ.	QUORUM.
3	2
4	2
6	3
7	4
9	5
10	5

Lorsque ce *quorum* n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité, qui siège alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

4.4.6.2. Avis du comité.

Conformément à l'article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les représentants de l'administration (y compris le président), le médecin de prévention, le chargé de prévention des risques professionnels, l'inspecteur du travail dans les armées ainsi que les experts et toute personne qualifiée ne participent pas au vote.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents.

Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

4.4.6.3. Nombre de réunions.

La commission centrale de prévention, les CHSCT de réseau, le CHSCT d'administration centrale et les CHSCT de base de défense (dès lors qu'ils n'exercent pas les attributions d'un CHSCT local) se réunissent au moins trois fois par an [article 69. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié].

Les CHSCT locaux et spéciaux (de base de défense ou d'administration centrale) et les CHSCT de base de défense exerçant les attributions d'un CHSCT local se réunissent au moins quatre fois par an (article 25. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012).

Il est rappelé qu'il n'existe plus de dérogation permettant de réduire le nombre de réunion à deux par an.

En outre, les CHSCT compétents sont réunis :

- dans un délai maximum de deux mois lorsque la moitié (44) des représentants du personnel en fait la demande écrite au président (45) ;

- à la suite de tout accident ayant entraîné ou pu entraîner des conséquences graves. Le CHSCT local ou spécial dans le périmètre duquel exerce l'agent concerné est visé par cette disposition ;

- en urgence, dans le cadre de la procédure de l'article 13. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Sur les emprises du ministère de la défense où sont créés un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail local et un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions spécial d'administration centrale, la présidence des deux instances a été confiée à une même autorité afin de faciliter les réunions simultanées. Il est néanmoins rappelé qu'en cas de réunions simultanées, celles-ci doivent faire l'objet de deux procès-verbaux distincts et qu'il convient, en cas d'avis rendu par les comités, de procéder aux deux votes séparés. En outre, le *quorum* s'apprécie pour chacun des comités.

4.4.6.4. Caractère non public des réunions.

L'article 73. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, dispose que « les séances des comités ne sont pas publiques ».

Ce caractère non public n'exclut toutefois pas qu'un certain nombre de personnes autres que les représentants du personnel, le président et les chefs d'organismes appelés à siéger aux réunions du CHSCT puissent assister à ces réunions.

L'article 39. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, précise ainsi que le secrétaire administratif du CHSCT (chargé des tâches matérielles et notamment de l'établissement des procès verbaux des réunions) assiste aux réunions. En outre, les autres personnes (médecin de prévention, chargé de prévention des risques professionnels) assistent également aux réunions. L'inspecteur du travail dans les armées est informé des réunions et peut y assister.

En outre, le président peut se faire assister par tout agent de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité et intéressé par les questions soumises au CHSCT.

Par ailleurs, le président peut convoquer, à son initiative ou à celle d'un ou plusieurs représentants titulaires du personnel l'audition d'un ou de plusieurs experts sur un point de l'ordre du jour. C'est au président du comité qu'il appartient de décider de la suite à donner à une telle demande.

À la majorité des membres présents ayant voix délibérative [article 72. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié], le CHSCT peut également faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée [article 70. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié]. Les experts et les personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes et ne peuvent assister qu'à la partie des débats relatives aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence est souhaitée [article 70. dernier alinéa du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié].

4.4.6.5. Publicité des travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les travaux du CHSCT peuvent faire l'objet d'une publicité de la part des représentants du personnel.

Ils doivent faire l'objet d'une publicité de la part de l'administration.

Par ailleurs, l'article 77. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, oblige l'administration à porter à la connaissance des agents en fonction dans le ressort d'un CHSCT les projets élaborés et les avis émis par ce comité, « par tout moyen approprié » et « dans un délai d'un mois ». Le « moyen approprié » visé par cet article peut consister en un affichage du procès-verbal de la réunion, étant entendu que tous les renseignements à caractère nominatif pouvant figurer dans ce procès-verbal devront en avoir été retirés préalablement à son affichage. Une diffusion par voie électronique, par exemple, sur un intranet, peut également répondre aux exigences du décret, sous réserve que les contraintes de sécurité des administrations soient respectées et que chaque agent puisse consulter les documents mis en ligne.

4.4.6.6. Suivi des travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le président du comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci [article 77. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié].

Lorsque le CHSCT émet des propositions, notamment en matière de harcèlement moral et sexuel définis aux articles 6. *ter* et 6. quinquiès. de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires, le président informe par écrit des suites qu'il a réservé à ces propositions. S'il n'a pas réservé une suite favorable aux propositions, les motifs en seront donnés dans l'information écrite au CHSCT.

En outre, lors de chacune de ses réunions, le comité est informé des suites qui ont été données à toutes les questions qu'il a traitées et à toutes les propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

4.5. **Dispositions particulières relatives au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.**

4.5.1. ***Risques technologiques et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.***

Les CHSCT dans la fonction publique d'État sont institués par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (article 16.). Le titre IV. relatif au CHSCT du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, est pris en application de l'article 16. de la loi susmentionnée.

Aussi, bien que l'article 3. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, pose le principe de l'applicabilité à la fonction publique des dispositions des titres I. à V. de la quatrième partie du code du travail, le titre IV. du même décret adapte les dispositions du code du travail dont notamment les articles L.4521-1. et suivants en vertu de la « spécificité de la fonction publique en matière d'instances de concertation et des particularités de l'organisation administrative ».

En conséquence, en attendant un texte réglementaire qui instituerait un mécanisme de concertation équivalent à celui prévu aux articles L. 4521-1. et suivants du code du travail, il convient d'exploiter les dispositions de l'article 54. du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 (A) modifié, : « Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations. ».

4.5.2. ***Demande de création de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux.***

Les demandes de création de CHSCT spéciaux, pour lesquels aucune mesure de la représentativité n'est disponible, ne peuvent être prises en compte sans avoir procédé préalablement à une élection. Aussi, appartient-il à l'autorité centrale d'emploi de formuler une demande à la DRH-MD pour en autoriser l'organisation.

Si le CHSCT spécial vient restreindre les compétences d'un CHSCT existant, il convient de transmettre avec la demande de création l'avis du CHSCT concerné, le cas échéant, du comité technique compétent. Par

ailleurs, il est rappelé qu'il appartiendra, conformément à l'article 21. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, à l'autorité d'emploi d'organiser la consultation sur sigle selon les modalités prévues aux articles 18. à 33. du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié, relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État.

5. LA DOCUMENTATION RELATIVE À LA SANTÉ ET À LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL.

5.1. **Recueil des dispositions de prévention.**

La mise en œuvre d'une politique locale de prévention des risques professionnels nécessite que le chef d'organisme, d'une part évalue les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale du personnel et, d'autre part, arrête les mesures d'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail au sein de son organisme. Ces dispositions devant être portées à la connaissance de l'ensemble du personnel placé sous son autorité.

À cet effet, il regroupe dans un ensemble documentaire dénommé recueil des dispositions de prévention (RDP) les informations relatives à l'évaluation des risques professionnels ainsi que celles ayant trait à l'organisation et au fonctionnement de la prévention.

Ce recueil ne peut contenir des dispositions contraires à la réglementation applicable au ministère de la défense.

Dans l'attente de la publication de l'arrêté prévu à l'article 8. du décret n° 2012-422 du 29 mars 2012, l'instruction n° 300506/DEF/DFP/PER/5 du 5 mars 1998 modifiée, relative au recueil des dispositions de prévention élaboré par le chef d'organisme reste applicable.

Il convient par ailleurs de veiller à la mise à jour de ce document qui contient notamment le document unique d'évaluation des risques professionnels (anciennement dénommé document d'analyse des risques) et le formulaire de la fiche emploi-nuisances.

5.1.1. ***Document unique d'évaluation des risques professionnels.***

Les réglementations techniques reposent sur le socle des principes généraux de prévention qui exigent du chef d'organisme d'éviter les risques professionnels ou, à défaut, de les évaluer et d'adopter les mesures de prévention permettant de les compenser au mieux dans une démarche globale mettant en cohérence l'organisation, la technique et les conditions de travail. La formalisation de cette démarche se traduit notamment par la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Ce document identifie, cote et évalue tous les risques connus dans l'organisme. Il transcrit également l'engagement du chef d'organisme dans le pilotage des risques ainsi que les actions qu'il compte mener (plan d'action).

Une politique d'identification et de maîtrise des risques est l'unique moyen de constituer les marges de manœuvre à l'atteinte simultanée des deux objectifs que sont la sécurité du personnel et l'adaptation des conditions de travail aux nécessités opérationnelles.

5.1.2. ***Fiche emploi-nuisances.***

Le ministère de la défense s'est doté depuis 2001 de la fiche emploi-nuisances (FEN).

Pour chaque personnel civil et pour chaque personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil, une fiche emploi-nuisances est établie.

La fiche emploi-nuisances a un quadruple objet :

- d'une part, s'il y a lieu, elle précise la ou les nuisances auxquelles l'agent est exposé ;

- d'autre part, elle évalue le niveau d'exposition de l'agent à la ou les nuisances répertoriées ;

- en outre, elle permet d'assurer tout au long de la carrière de l'agent, la traçabilité des expositions auxquelles il est soumis ;

- enfin, elle constitue le moyen par lequel le chef d'organisme informe, conformément à la réglementation, le médecin de prévention et l'agent de la ou des nuisances auxquelles ce dernier est exposé à son poste de travail.

Aussi, l'instruction n° 303747/DEF/SGA/DFP/PER/5 du 17 décembre 2001 modifiée, relative aux fiches emploi-nuisances mises en œuvre dans les organismes du ministère de la défense et au suivi réglementaire d'exposition des agents demeure en vigueur.

Toutefois, dans l'attente de sa modification, le chef d'organisme doit, conformément à la directive de la DRH-MD du 29 mars 2012 [note n° 310326/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/RSSF du 29 mars 2012 (3)], compléter le formulaire FEN d'une colonne supplémentaire destinées à préciser les mesures détaillées de prévention qui sont prises tant dans le domaine de l'organisation qu'au plan collectif ou individuel à l'égard des nuisances répertoriées.

Cette disposition ne modifie pas l'obligation d'annexer la fiche d'exposition à la FEN d'un agent exposé à des nuisances particulières telles que définies dans l'instruction précitée.

Pour l'élaboration de la FEN individuelle, il incombe aux responsables hiérarchiques, désignés par le chef d'organisme, de renseigner le formulaire de la fiche emploi-nuisances pour chacun des agents placés sous son autorité. La FEN signée par l'agent et l'autorité hiérarchique est transmise au chef d'organisme ou ses délégataires pour visa.

L'original de la FEN est transmise au service en charge de l'administration du personnel afin d'être conservée dans le dossier administratif de l'agent.

Une copie de la FEN est adressée au médecin de prévention et à l'agent concerné.

Enfin la FEN doit faire l'objet d'une mise à jour au moins annuelle ou à l'occasion de la modification du formulaire, de l'emploi occupé, du poste de travail ou de son environnement.

Par ailleurs, il est rappelé qu'une attestation d'exposition doit être remise à tout agent, disposant d'une fiche d'exposition annexée à sa fiche emploi-nuisances, dès lors qu'il quitte l'organisme.

5.2. **Registres obligatoires.**

5.2.1. ***Registre santé et sécurité au travail.***

Un registre de santé et sécurité au travail, facilement accessible au personnel civil et militaire durant les horaires de travail et dont la localisation doit être portée à la connaissance des agents par tous les moyens appropriés, doit être ouvert dans chaque organisme du ministère de la défense, quels que soient les effectifs.

Ce registre est tenu par le chargé de prévention des risques professionnels.

Ainsi chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportunes de formuler dans le domaine de la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail.

Le modèle de ce registre est prévu en annexe I. de l'arrêté du 9 août 2012.

Le chef d'organisme doit apposer son visa en regard de chaque inscription. S'il le souhaite, il peut accompagner ce visa d'observations.

S'il estime que les remarques figurant sur le registre sont pertinentes, le chef d'organisme :

- prend les mesures nécessaires lorsque l'observation relève de sa compétence ;

- formule les demandes de moyens, d'équipement ou de prestations, lui permettant de répondre à ces observations, au commandant de base de défense, au chef du service parisien de soutien de l'administration centrale, aux états-majors, directions et services au regard de leurs attributions respectives (article 6. de l'arrêté du 9 août 2012) ;

- le cas échéant, fait connaître ces observations au chef d'emprise, si celles-ci concernent les parties à usage commun.

Le registre doit être examiné au moins deux fois par an en réunion du ou des CHSCT (instance au plus près des agents : CHSCT local ou spécial) et de la CCHPA.

Les organismes multi-emprise doivent mettre en place le registre de manière à permettre aux agents de le renseigner, au chef d'organisme de le viser et aux instances de concertation de l'examiner.

Aussi, il convient de veiller :

- en cas de registres démultipliés au sein de l'organisme, à que ce le chef d'organisme puisse apposer son visa sur chacune des observations ;

- en cas de registre unique, que les agents affectés dans les antennes aient connaissance de la procédure arrêtée leur permettant de renseigner le registre ;

- en cas de dématérialisation du registre, de disposer d'une version papier à présenter au CHSCT et à la CCHPA compétents.

5.2.2. ***Registre spécial.***

Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012.

Article 12. « Si un personnel civil ou un personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate toute défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son chef d'organisme ou le représentant de ce dernier qui consigne cet avis dans le registre prévu à l'article 14.

Il peut se retirer d'une telle situation. Cette faculté doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

Le chef d'organisme ne peut lui demander de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité d'un système de protection.

Aucune sanction ne peut être prise, aucune retenue de traitement, de solde ou de salaire effectuée à l'encontre d'un agent ou d'un groupe d'agents qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

En cas de divergence quant à la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef d'organisme arrête les mesures à prendre après application de la procédure définie au deuxième alinéa de l'article 13 du présent décret. Le refus d'exécution de ces mesures expose à des sanctions disciplinaires.

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale en est de droit pour les agents civils non fonctionnaires qui seraient victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail avaient signalé à l'autorité visée au premier alinéa du présent article le risque qui s'est matérialisé. ».

Article 13. « Si un représentant du personnel civil au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou un représentant du personnel militaire à la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, il en avise immédiatement le chef d'organisme ou son représentant et le chargé de prévention des risques professionnels et consigne cet avis dans le registre prévu à l'article 14 du présent décret. Les personnes ainsi alertées sont tenues de procéder immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou celui de la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ayant signalé le danger et de prendre les dispositions nécessaires pour y remédier. Le chef d'organisme informe le comité ou la commission des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent ou la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents compétente est réuni d'urgence et, en tout état de cause, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspection du travail dans les armées et l'autorité centrale d'emploi sont informées de cette réunion et peuvent y assister.

Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent ou par la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents compétente, le chef d'organisme concerné arrête les mesures à prendre.

À défaut d'accord entre le chef d'organisme et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspection du travail dans les armées est obligatoirement saisie. ».

Article 14. « Les avis mentionnés aux articles 12 et 13 du présent décret sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail pour le personnel civil et au timbre de la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents pour le personnel militaire exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil. Ce registre est tenu, sous la responsabilité du chef d'organisme, à la disposition :

- des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou des représentants du personnel militaire à la commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents ;

- de l'inspection du travail dans les armées ;

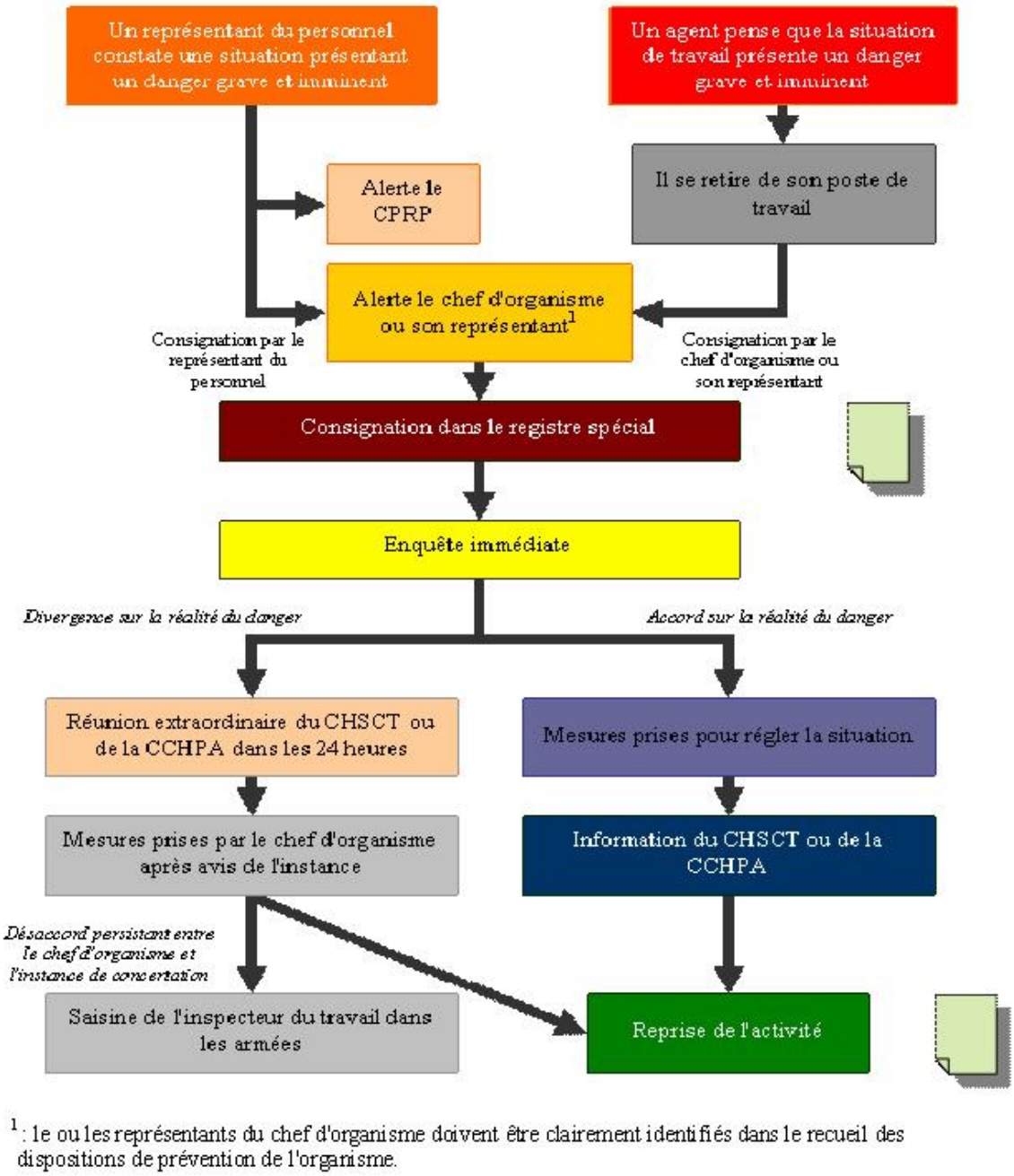
- de l'inspecteur du personnel civil ;

- de l'autorité centrale d'emploi.

Tout avis figurant sur le registre doit être daté et signé et comporter l'indication des postes de travail concernés, de la nature du danger et de sa cause, du nom de la ou des personnes exposées et le nom de la personne informée de la situation. Les mesures prises par le chef de l'organisme y sont également portées. ».

Article 15. « Le chef d'organisme prend les mesures et donne les instructions nécessaires pour permettre à l'agent, en cas de danger grave et imminent, d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail. ».

Figure 2. Schéma de la procédure d'exercice du droit de retrait.



[1] : le ou les représentants du chef d'organisme doivent être clairement identifiés dans le recueil des dispositions de prévention de l'organisme.

Le modèle du registre spécial est fixé en annexe II. de l'arrêté du 9 août 2012.

Il est par ailleurs rappelé que ce registre est coté et ouvert au timbre des instances de concertation (CHSCT et CCHPA).

Pour le ministre de la défense et par délégation :

Le secrétaire général pour l'administration,

Jean-Paul BODIN.

(1) Signés par : CFDT, CGT, UNSA, CGC, Solidaires, FSU.

(2) Signé par : FO, CFDT, CGT, UNSA, CGC, CFTC, FSU.

(A) n.i. BO ; JO du 30 mai 1982, page 1737.

(B) n.i. BO ; JO n° 150 du 30 juin 2011, texte n° 49.

(C) n.i. BO ; JO du 11 janvier 1986, page 535.

(3) n.i. BO.

(4) Les cercles et foyers relèvent des dispositions du décret du 28 mai 1982 modifié, en matière de santé et de sécurité au travail, néanmoins, dans l'attente de la mise en œuvre des instances de concertation liée au statut d'établissement public administratif (EPA) des cercles et foyers et au titre des élections professionnelles de 2011, les agents de ces EPA relèvent actuellement de CHSCT communs avec des organismes du ministère de la défense.

(5) Article 1er. du décret 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 « le présent décret s'applique aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial. ».

(6) Article 2-1. 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.

(7) Il ne s'agit pas d'une délégation du ministre de la défense liée aux délégations de pouvoirs et de signature du décret n° 850-2005 du 27 juillet 2005.

(8) Conseil d'État (CE) Section 7 février 1936 - JAMART - GAJA p. 305.

(9) Ces mesures peuvent consister notamment en des choix organisationnels (modification des procédures de travail, renforcement les équipes, etc.) ou matériels (consignation d'une machine, mise à l'arrêt d'une machine dangereuse, etc.).

(10) On entend par « règles techniques », celles qui fixent ou permettent de respecter des valeurs, des normes, des critères à mettre en œuvre (par exemple : ambiances sonores, valeurs limites d'exposition, conformité des équipements de travail, équipements de protection individuelle, contrôles périodiques des installations, etc.).

(11) Cf. circulaire B9 n° 10-MTSF1013283C du 18 mai 2010 relative au rappel des obligations des administrations de l'Etat en matière de protection des agents contre les substances cancérogènes, mutagènes et reprotoxiques et à la mise en œuvre du suivi médical post professionnel/directive ministérielle n° 010987/DEF/CAB du 22 aout 2011 relative à la prévention du risque cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction au ministère de la défense.

(C) n.i. BO ; JO n° 170 du 24 juillet 2011, p. 12677, texte n° 1.

(D) n.i. BO ; JO n° 26 du 31 janvier 2012, p. 1779, texte n° 36.

(12) Dénommée mission prévention et sécurité routière du ministère de la défense par l'arrêté du 6 avril 2009 modifié, portant organisation du service parisien de soutien de l'administration centrale.

(13) 2° de l'article 20. de l'arrêté du 3 septembre 2012 portant organisation de l'état-major des armées et fixant la liste des autorités des organismes directement subordonnés au chef d'état-major des armées.

(14) Les agents chargés du contrôle ne sont pas systématiquement inspecteur du travail. Il peut être l'adjoint de l'inspecteur du travail ou inspecteur pour un champ plus restreint tel que les inspecteurs en radioprotection.

(15) Le harcèlement moral fait partie des « risques psychosociaux » dans la mesure où les différents type de harcèlements, le stress au travail et les violences constituent les principales situations responsables de risques psychosociaux.

(16) Instruction n° 33/DEF/DPC/HS du 20 juin 1977 relative aux procédures à mettre en œuvre en cas d'accidents graves du travail, ou de service, survenus à des personnels civils de la défense.

(17) Article 12. de l'arrêté du 8 mars 1999 relatif aux commissions consultatives d'hygiène et de prévention des accidents pour les militaires.

(18) Cas des BdD mono-section de vote lors des élections professionnelles de 2011 (cf. point 4.1.2.1. de la présente circulaire).

(19) Convention à établir selon les dispositions prévues par l'instruction n° 312259/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/RSSF/5 du 24 décembre 2010.

(20) Le modèle de lettre de cadrage est actuellement fixé par l'instruction n° 312259/DEF/SGA/DRH-MD/SRHC/RSSF/5 du 24 décembre 2010 relative aux attributions et aux modalités de désignation du chargé de prévention des risques professionnels en matière de santé et de sécurité au travail dans les organismes relevant du ministère de la défense.

(21) Selon le même principe du plan général de coordination en matière de sécurité et de protection de la santé (PGCSPS) établi par le coordonnateur en matière de sécurité et de protection de la santé (coordonnateur SPS) dans le cadre des opérations de bâtiment et de génie civil (instruction n° 300612/DEF/DFP/PER/5 du 16 mars 1998 relative à certaines dispositions de prévention applicables aux opérations de bâtiment ou de génie civil effectuées dans un organisme du ministère de la défense).

(22) Au ministère de la défense, cette obligation a conduit à établir un lien entre les CHSCT et la composition des sections de vote et des urnes particulières mises en place lors des élections des comités techniques de BdD et d'administration centrale.

(23) Les BdD situées à l'étranger ne disposent pas d'un comité technique de BdD.

(E) n.i. BO ; JO n° 100 du 27 avril 2012, texte n° 21.

(24) CT uniquement compétent pour la DSN, le SID et la DRH-MD.

(25) En cas de création d'un CHSCT de réseau, le CT n'est plus compétent pour examiner des questions relatives à l'HSCT qui relèvent désormais de la compétence du CHSCT de réseau. Néanmoins, le CT examine les questions dont il est saisi par le CHSCT placé auprès de lui.

(26) Un représentant du personnel suppléant d'une organisation syndicale ne peut remplacer un représentant du personnel titulaire relevant d'une organisation syndicale différente.

(27) Cas des CHSCT locaux, spéciaux et des CHSCT de BdD assurant les attributions d'un CHSCT local (cf. points 4.1.2.1.2. et 4.1.2.1.3).

(28) Cas des CHSCT de BdD et de la commission centrale de prévention.

(29) À cet effet, l'infirmier en médecine de prévention peut être convié à titre d'expert ou de personne qualifiée aux réunions du comité. Toutefois, il ne peut remplacer le médecin de prévention à ces réunions.

(30) Pendant la durée du mandat, tout nouvel organisme ou antenne d'organisme implanté ou nouveau personnel affecté dans l'aire territoriale relevant du champ de compétence de CHSCT relève de ces comités.

(31) Pour les services relevant du périmètre de l'administration centrale ou les services à compétence nationale.

(32) Ce cas nécessite une coordination des présidents des CHSCT concernés.

(33) Lorsque les deux instances n'ont pas le même périmètre, la représentativité des organisations syndicales issues des élections aux comités techniques de niveaux différents devra être corrélée avec le niveau où est mis en place le CHSCT.

(34) Il convient de se reporter au point 4.3.3.5. de la présente circulaire pour les organismes relevant de plusieurs CHSCT locaux compte tenu des antennes multiples.

(35) Ou du CHSCT de BdD dès lors qu'il exerce les missions d'un CHSCT local.

(36) Un CHSCT de BdD (mono-section de vote) a les attributions d'un CHSCT local, il sera donc amené à réaliser les visites des locaux de travail en vue de l'évaluation des risques et de la vérification de l'application de la réglementation.

(37) Ainsi, l'installation d'un service important dans de nouveaux locaux plus vastes et mieux aménagés que les anciens - quand bien même cette installation peut avoir des conséquences positives sur les conditions de travail des travailleurs de ce service - constitue une décision d'aménagement important modifiant les conditions de travail des salariés et nécessite la consultation préalable du CHSCT (cassation criminelle, 7 mars 2000, pourvoi n° 99-85.385. arrêt n° 1727).

(38) Cassation sociale, 10 février 2010, n° 08-15.086.

(39) Notamment lorsque le danger avait été établi dans une mise en demeure de l'inspection du travail et que le chef d'organisme n'a pas fait procédé aux travaux nécessaires (cf. cassation sociale, chambre sociale, 19 décembre 1990 n° 8916091).

(40) Cessation anticipée d'activité Versailles, 23 novembre 1988 confirmé par cassation sociale, 3 avril 2001, n° 99-14002 ; cassation sociale, 3 avril 2001, n° 99-14002.

(41) Ou leurs représentants.

(42) Civil ou militaire.

(43) Cas des bases de défense mono-section de vote lors des élections professionnelles de 2011.

(44) Sans que le nombre de représentants du personnel ne puisse excéder trois.

(45) Le refus de convocation de l'instance demandé dans les conditions prévues par les textes constitue une décision implicite de refus susceptible de faire l'objet d'un recours (CE, 2 avril 1993, n° 97090, publié au recueil Lebon). Le refus implicite naît à expiration du délai prévu pour la convocation de l'instance (deux mois).

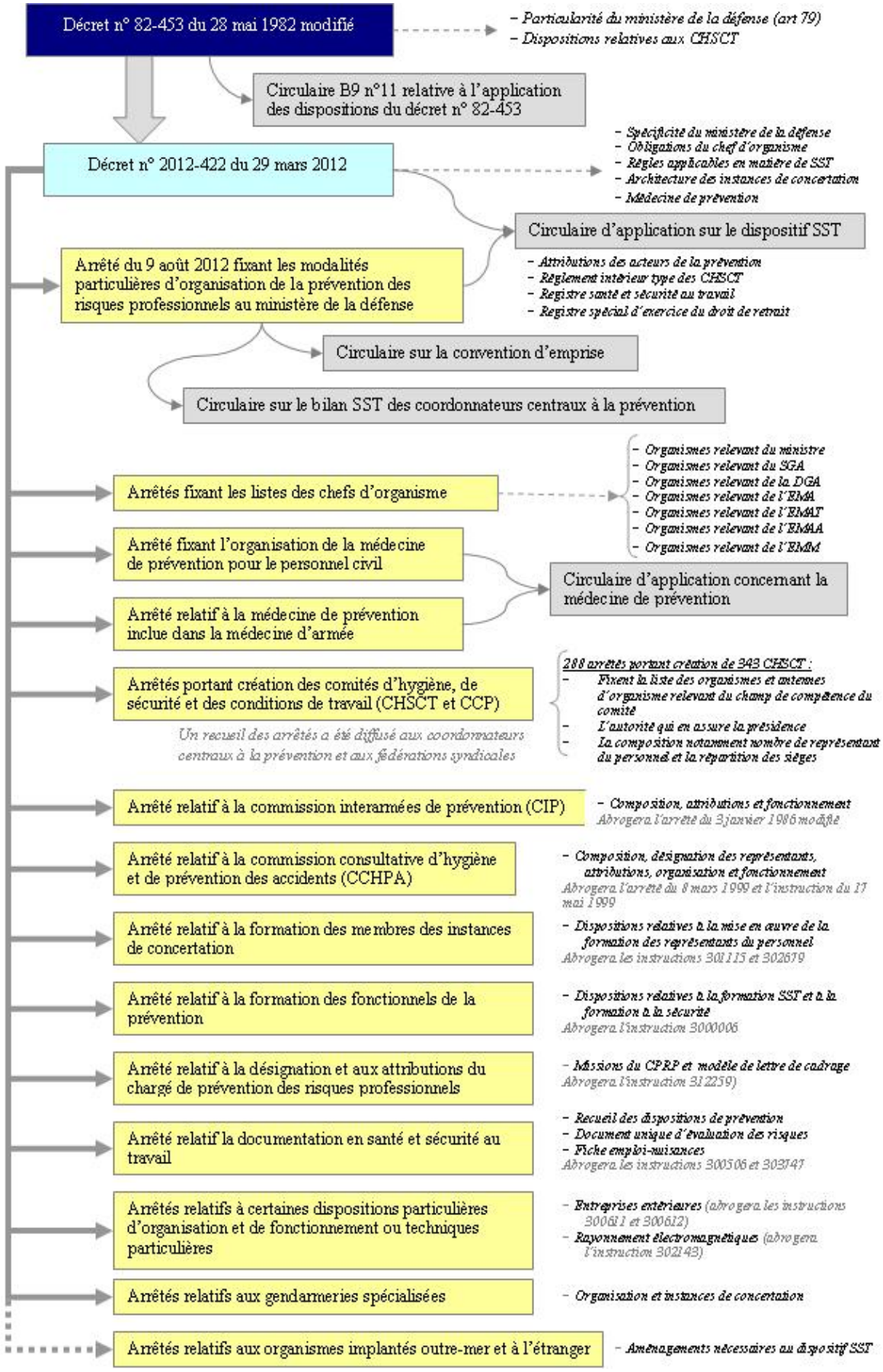
ANNEXE I.

GLOSSAIRE.

AC	:	administration centrale.
ACD	:	agent chimique dangereux.
ARD	:	agence de reconversion de la défense.
BdD	:	base de défense.
BEAD	:	bureau enquêtes accidents défense.
CCHPA	:	commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents.
CCP	:	commission centrale de prévention (CHSCT ministériel).
CGA/ITA	:	contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées.
CHSCT	:	comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.
CIP	:	commission interarmées de prévention.
CMA	:	centre médical des armées.
CMPA	:	centre de médecine de prévention des armées.
CMR	:	cancérogène, mutagène, toxique pour la reproduction.
COMBdD	:	commandant de la base de défense.
CPCS	:	centre de pilotage et de conduite du soutien.
CPRP	:	chargé de prévention des risques professionnels.
CT	:	comité technique.
DCSSA	:	direction centrale du service de santé des armées.
DGA	:	direction générale de l'armement.
DIRISI	:	direction interarmées des réseaux d'infrastructure et des systèmes d'information de la défense.
DRH-MD	:	direction des ressources humaines du ministère de la défense.
DSAE	:	direction de la sécurité aéronautique de l'État.
DSN	:	direction du service national.
DUERP	:	document unique d'évaluation des risques professionnels.
EMA	:	état-major des armées.
EPEE	:	échelon de proximité des établissements des essences.
FEN	:	fiche emploi-nuisances.
FP	:	fonction publique.
HSCT	:	hygiène, sécurité et conditions de travail.
HSO	:	hygiène et sécurité en opération.
ICPE	:	installations classées pour la protection de l'environnement.
ITA	:	inspection du travail dans les armées.
RDP	:	recueil des dispositions de prévention.
RPS	:	risques psychosociaux.
SCA	:	service du commissariat des armées.
SDIS	:	service départemental d'incendie et de secours.
SEA	:	service des essences des armées.
SHD	:	service historique de la défense.
SID	:	service d'infrastructure de la défense.
SIMu	:	service interarmées des munitions.
SPAC	:	service parisien de soutien de l'administration centrale.
SSA	:	service de santé des armées.
SST	:	santé et sécurité au travail.

ANNEXE II.

DISPOSITIF RÉGLEMENTAIRE EN MATIÈRE DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL.



ANNEXE III.

MODÈLE DE DÉCISION.

Modèle de décision portant aménagement des listes des organismes ou antennes d'organisme entrant dans le champ de compétence d'un CHSCT

Références : a) Décret n° 2012-422 du 29 mars 2012 relatif à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense ;

b) arrêté du [*date*] portant création du CHSCT [*numéro*] de la base de défense[1] de [*préciser*], dénommé CHSCT sortant ;

c) arrêté du [*date*] portant création du CHSCT [*numéro*] de la base de défense de [*préciser*], dénommé CHSCT entrant.

Vu l'avis du CHSCT de référence b) du [*date*],

Vu l'avis du CHSCT de référence c) du [*date*],

Par la présente décision, l'organisme ou l'antenne d'organisme [*dénomination de l'organisme ou de l'antenne*], relevant initialement du CHSCT de référence b) relève à compter du [*date*] du CHSCT de référence c).

Cette décision a pour effet la modification de la composition des comités [*numéro*] et [*numéro*] s'agissant du chef d'organisme [*dénomination de l'organisme ou de l'antenne*], du chargé de prévention des risques professionnels et du médecin de prévention.

Cette décision est sans incidence sur le nombre et la répartition des sièges des membres représentant le personnel dans les CHSCT concernés.

Fait le [*date*]

CHSCT de référence b)	CHSCT de référence c)
[*Nom et signature du président*]	[*Nom et signature du président*]

COPIES:
DRH-MD, 14 rue Saint Dominique 75700 PARIS SP 07
CGA/ITA, 14 rue Saint Dominique 75700 PARIS SP 07

ANNEXE IV.

EXTRAIT DU DÉCRET N° 82-453 DU 28 MAI 1982 (A) MODIFIÉ, RELATIF À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ DU TRAVAIL AINSI QU'À LA PRÉVENTION MÉDICALE DANS LA FONCTION PUBLIQUE.

« TITRE IV

COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL.

Art. 29. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail institués par l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat sont régis par les dispositions fixées par le présent titre.

Art. 30. - L'organisation générale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein d'un département ministériel est fixée après consultation des organisations syndicales représentées au comité technique ministériel de ce département.

CHAPITRE 1er

Organisation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. 31. - Dans chaque département ministériel, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel est créé auprès du ministre par arrêté du ministre intéressé.

Il peut être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun à plusieurs départements ministériels par arrêté conjoint des ministres intéressés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres intéressés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique pour plusieurs départements ministériels.

Dans les cas prévus aux deuxième et troisième alinéas ci-dessus, l'arrêté précise le ou les ministres auprès desquels le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est placé.

Art. 32. - Pour chaque administration centrale, est créé, par arrêté du ministre, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité, dénommé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale, placé auprès du secrétaire général ou du directeur des ressources humaines de l'administration centrale, compétent pour les services d'administration centrale et pour les services à compétence nationale.

Il peut être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun d'administration centrale placé auprès du ou des secrétaires généraux ou du ou des directeurs des ressources humaines de l'administration centrale de plusieurs départements ministériels, par arrêté conjoint des ministres concernés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté conjoint des ministres concernés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique d'administration centrale pour les administrations centrales de plusieurs départements ministériels. L'arrêté détermine le ou les secrétaires généraux ou le ou les directeurs des ressources humaines auprès duquel ou desquels le comité est placé.

Par dérogation également au premier alinéa, lorsqu'un département ministériel ne comporte pas de services déconcentrés, la création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale est facultative. Dans ce cas, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel se substitue au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale.

Art. 33. - Il peut être créé, par arrêté du ministre, auprès d'un directeur général un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de réseau compétent pour les services centraux, les services déconcentrés ou les services à compétence nationale relevant de cette direction ainsi que pour les établissements publics de

l'Etat en relevant par un lien exclusif en termes de missions et d'organisation.

Dans ce cas, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité des personnels affectés dans les services centraux de ce réseau est soit le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale mentionné à l'article 32, soit un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité, créé pour ces seuls personnels, par arrêté du ministre, dénommé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de service central de réseau.

De même, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité des personnels affectés dans un service à compétence nationale relevant du réseau est soit le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale mentionné à l'article 32, soit un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité, créé pour ces seuls personnels, par arrêté du ministre, dénommé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de service à compétence nationale, soit un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique créé conformément au cinquième alinéa de l'article 36 du présent décret.

Par dérogation aux deux alinéas précédents, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de service central de réseau peut constituer le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité des personnels affectés dans un service à compétence nationale en cas d'insuffisance des effectifs dans ce service ou lorsque l'intérêt du service le justifie.

Art. 34. - Au niveau déconcentré, en fonction de l'organisation territoriale du département ministériel concerné, est créé, par arrêté du ministre, au moins un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité dénommé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auprès du chef de service déconcentré concerné. Lorsque le service déconcentré est placé sous l'autorité de plusieurs ministres, le comité est créé par un arrêté conjoint de ces ministres.

Est également créé, par arrêté du préfet, auprès du directeur départemental interministériel un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de direction départementale interministérielle.

Il peut être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun à tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial ou implantés dans un même ressort géographique, relevant d'un ou de plusieurs ministères, placé auprès d'un ou de plusieurs chefs de service ou du préfet du ressort territorial correspondant, par arrêté conjoint des ministres intéressés.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté du ou des ministres intéressés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique pour tout ou partie des services déconcentrés d'un même niveau territorial, relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels, auprès du ou des chefs de service déconcentrés désignés à cet effet.

Par dérogation également au premier alinéa, il peut être créé, par arrêté du ou des ministres intéressés, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique pour tout ou partie des services déconcentrés ou délocalisés implantés dans un même ressort géographique et relevant d'un même département ministériel ou d'un groupe de départements ministériels ayant une gestion commune du personnel, auprès du ou des chefs de service désignés à cet effet.

Art. 35. - I. - Dans chaque établissement public de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dénommé comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'établissement public, placé auprès du directeur ou du directeur général de l'établissement public concerné, est créé par arrêté du ou des ministres de tutelle.

Il peut être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun à tout ou partie des établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial dépendant d'un même département ministériel, par arrêté du ou des ministres de tutelle. L'arrêté de création détermine la ou les autorités auprès de laquelle ou desquelles le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est institué.

Par dérogation au premier alinéa, il peut être créé un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail unique pour plusieurs établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel ou commercial en cas d'effectifs insuffisants dans l'un de ces établissements, par arrêté du ou des ministres de tutelle. L'arrêté de création détermine la ou les autorités auprès de laquelle ou desquelles le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est institué.

II. - Au sein de chaque autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, sauf en cas d'insuffisance des effectifs, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est créé auprès de l'autorité administrative indépendante, par décision de cette dernière.

Art. 36. - Des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de service ou de groupe de services peuvent être créés, dès lors que le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire, ou que l'importance des effectifs ou des risques professionnels particuliers le justifie :

1° Concernant des services autres que déconcentrés :

a) Auprès d'un directeur général, directeur ou chef de service d'administration centrale, par arrêté du ministre ;

b) Auprès d'un chef de service à compétence nationale, par arrêté du ministre ;

c) Auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service à compétence nationale, d'un établissement public de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial, d'une autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale, par décision du chef de service ou du directeur ou du directeur général concerné ;

d) Auprès d'un directeur général, directeur, chef de service d'administration centrale pour tout ou partie des services à compétence nationale relevant d'un ou de plusieurs départements ministériels, par arrêté du ou des ministres intéressés ;

2° Concernant les services déconcentrés :

a) Auprès d'un ou de plusieurs ministres ou d'un ou de plusieurs directeurs d'administration centrale pour tout ou partie des services déconcentrés relevant du ou des départements ministériels concernés, ou de la ou des directions d'administration centrale concernées, par arrêté du ou des ministres intéressés ;

b) Auprès du préfet territorialement compétent ou, le cas échéant, d'un ou de plusieurs chefs de services déconcentrés pour tout ou partie des services déconcentrés ou délocalisés, relevant d'un même ou de plusieurs départements ministériels, implantés dans un même ressort géographique régional ou départemental, par arrêté du ou des ministres intéressés ;

c) Auprès d'un chef de service déconcentré pour l'ensemble des services placés sous son autorité lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité n'a été créé auprès de lui en application de l'article 34 du présent décret, par arrêté du ministre ;

d) Auprès du responsable d'une ou de plusieurs entités d'un service déconcentré par arrêté du chef de service déconcentré concerné.

La création des comités mentionnés au c et au d du 1° et au d du 2° du présent article est arrêtée après consultation des organisations syndicales représentées au sein du comité technique du service, de l'établissement public ou de l'autorité administrative concerné.

Art. 36-1. - Les dispositions des articles 34 et 36 sont applicables à la création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au bénéfice des personnels civils de gendarmerie.

Art. 37. - L'arrêté ou la décision de création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine le ou, le cas échéant, les comités techniques auquel il apporte son concours sur les matières relevant de sa compétence conformément à l'article 48.

Art. 38. - La création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spéciaux de l'article 36 peut être proposée par l'inspecteur santé et sécurité au travail.

CHAPITRE II

Composition des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Art. 39. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail comprennent, outre la ou les autorités auprès desquelles ils sont placés, le responsable ayant autorité en matière de gestion des ressources humaines ainsi que des représentants du personnel.

Le nombre des représentants du personnel titulaires ne peut être supérieur à sept en ce qui concerne les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créés en application des articles 31, 32 et 33 du présent décret. Pour les autres comités, le nombre des représentants titulaires du personnel est compris entre trois et neuf. Ces représentants titulaires ont un nombre égal de suppléants.

Le nombre de représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels, par l'arrêté ou la décision portant création du comité.

Le médecin de prévention et les agents mentionnés à l'article 4 assistent aux réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

En outre, lors de chaque réunion du comité, le président est assisté en tant que de besoin par le ou les représentants de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité et intéressés par les questions ou projets de textes soumis à l'avis du comité.

Un agent chargé, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, du secrétariat administratif assiste aux réunions.

Art. 40. - Outre les personnes prévues à l'article 39, l'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité. Il est informé des réunions et de l'ordre du jour des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de son champ de compétence.

Art. 41. - La durée du mandat des représentants du personnel au sein des comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail est fixée à quatre ans.

Toutefois, lorsqu'un comité est créé ou renouvelé en cours de cycle électoral, les représentants du personnel sont désignés dans les conditions fixées au présent décret pour la durée du mandat restant à courir avant le renouvellement général.

En cas de réorganisation de services en cours de cycle électoral, le ou les comités d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail existants du ou des services concernés peuvent demeurer compétents, par arrêté ou décision de la ou des autorités intéressées, et, le cas échéant, siéger en formation conjointe jusqu'au renouvellement général suivant, dès lors que cette formation conjointe correspond au périmètre du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à mettre en place au sein du nouveau service. Le mandat des

membres de ces instances est maintenu pour la même période.

CHAPITRE III

Mode de désignation des membres des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Art. 42. - Les représentants du personnel au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires remplissant, dans la fonction publique de l'Etat, les conditions exigées par l'article 9 bis de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

A cet effet, pour chaque département ministériel, direction, service ou établissement public appelé à être doté d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application des articles du présent décret, une liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques.

Par dérogation au deuxième alinéa, en l'absence de comité technique au niveau où est créé le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit peut être arrêtée dans les conditions suivantes :

1° Soit, pour la composition d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de périmètre plus large, par addition des suffrages obtenus pour la composition de comités techniques de périmètre plus restreint ;

2° Soit, pour la composition d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de périmètre plus restreint, par dépouillement à ce niveau des suffrages recueillis pour la composition d'un comité technique de périmètre plus large ;

3° Soit après une consultation du personnel organisée selon les modalités prévues aux articles 18 à 33 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat.

Les sièges obtenus sont répartis à la représentation proportionnelle à la plus forte moyenne.

La liste mentionnée aux premier et deuxième alinéas du présent article est établie par un arrêté ou une décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est constitué. Cet arrêté ou cette décision impartit un délai pour la désignation des représentants du personnel.

Art. 43. - Les représentants du personnel peuvent être choisis parmi les agents exerçant leurs fonctions dans le périmètre du département ministériel, de la ou des directions, du ou des services ou de l'établissement public au titre duquel le comité est institué.

Ces agents doivent remplir, dans le périmètre du comité, les conditions suivantes :

1° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire titulaire, être en position d'activité ou de congé parental ou être accueillis en détachement ou par voie d'affectation dans les conditions du décret n° 2008-370 du 18 avril 2008 ou de mise à disposition ;

2° Lorsqu'ils ont la qualité de fonctionnaire stagiaire, être en position d'activité ou de congé parental. Les élèves et les stagiaires en cours de scolarité ne peuvent pas être désignés représentants du personnel ;

3° Lorsqu'ils sont agents contractuels de droit public ou de droit privé, bénéficier d'un contrat à durée indéterminée ou depuis au moins deux mois, d'un contrat d'une durée minimale de six

mois ou d'un contrat reconduit successivement depuis au moins six mois. En outre, ils doivent exercer leurs fonctions ou être en congé rémunéré ou en congé parental ;

4° Lorsqu'ils sont personnels à statut ouvrier, être en service effectif ou en congé parental ou bénéficier de toute forme de congé rémunéré ou être accueillis par voie de mise à disposition. Parmi cette catégorie d'agents, ceux effectuant le stage valant essai d'embauche ne peuvent pas être désignés.

Art. 44. - En sus des conditions prévues à l'article 43, ne peuvent être désignés :

1° Les agents en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ;

2° Les agents qui ont été frappés d'une rétrogradation ou d'une exclusion temporaire des fonctions de trois mois à deux ans, à moins qu'ils n'aient été amnistiés ou qu'ils n'aient bénéficié d'une décision acceptant leur demande tendant à ce qu'aucune trace de la sanction prononcée ne subsiste à leur dossier ;

3° Les agents frappés d'une des incapacités énoncées aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral .

Ces exclusions sont applicables aux fonctionnaires titulaires ou stagiaires, aux agents contractuels de droit public ou privé ainsi qu'aux agents à statut ouvrier devant être désignés en qualité de représentants du personnel.

Art. 45. - Il est mis fin au mandat d'un représentant du personnel titulaire ou suppléant :

1° Lorsqu'il démissionne de son mandat ;

2° Lorsqu'il ne remplit plus les conditions fixées par l'article 43 du présent décret ;

3° Lorsqu'il est placé dans un cas prévu à l'article 44 lui faisant perdre sa qualité de représentant ;

4° Lorsque l'organisation syndicale qui l'a désigné en fait la demande par écrit. La cessation des fonctions est effective un mois après la réception de cette demande par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité.

Lorsqu'il est mis fin au mandat d'un représentant du personnel, il est remplacé par un représentant désigné dans les mêmes conditions.

Le remplaçant est nommé pour la durée du mandat restant à courir.

Art. 46. - La liste nominative des représentants du personnel aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail, doit être portée à la connaissance des agents.

CHAPITRE IV

Rôle des comités techniques et des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Art. 47. - Conformément à l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée et sous réserve des compétences des comités techniques mentionnées à l'article 48 du présent décret, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Art. 48. - Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail auquel il apporte son concours dans les conditions prévues à l'article 37.

Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et, le cas échéant, du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus à l'article 61 ci-dessous accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité technique est compétent pour émettre un avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Art. 49. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont compétents pour examiner les questions intéressant les seuls services au titre desquels ils ont été créés.

Toutefois :

1° Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel peut recevoir compétence pour examiner des questions communes à tout ou partie des établissements publics administratifs relevant du département ministériel considéré, lorsqu'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun à ces établissements créé à cet effet ou que l'intérêt du service le commande ;

2° Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel peut recevoir compétence pour examiner les questions concernant un ou plusieurs établissements publics en cas d'insuffisance des effectifs dans ces établissements ;

3° 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 l'examen des questions communes intéressant les services pour lesquels ils sont créés.

Art. 50. - Sans préjudice des dispositions prévues au 1° et au 2° de l'article 49, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel examine les questions relevant des articles 47 et 57 à 60 intéressant l'ensemble des services centraux, des services à compétence nationale et des services déconcentrés du département ministériel.

Il débat au moins une fois par an des orientations stratégiques du ministère en matière de politique de prévention des risques professionnels.

Il est en outre consulté ou prend connaissance des documents prévus au 1° de l'article 61 et à l'article 63.

CHAPITRE V

Attributions des comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail.

Art. 51. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Il exerce ses attributions et est consulté dans les conditions et limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 49 et 50 du présent décret.

Art. 52. - Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ledit comité, selon la procédure prévue à l'article 72. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite.

Cette délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention, de l'inspecteur santé et sécurité au travail et de l'assistant ou du conseiller de prévention. Les missions accomplies dans le cadre du présent article doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

Toutes facilités doivent être accordées aux délégations des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre de l'exercice de ce droit.

Les conditions d'exercice du droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations s'agissant des administrations ou des services soumis à des procédures d'accès réservé par la réglementation. Ces adaptations sont fixées par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre concerné.

Art. 53. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel au sens des 3° et 4° de l'article 6.

Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

Art. 54. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

Art. 55. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut demander au président de faire appel à un expert agréé conformément aux articles R. 4614-6 et suivants du code du travail :

1° En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;

2° En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 ;

Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Le chef de service ou d'établissement fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et l'autorité administrative sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 peut être mise en œuvre.

Art. 56. - Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur santé et sécurité au travail.

CHAPITRE VI

Consultation des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Section 1

Consultations.

Art. 57. - Le comité est consulté :

1° Sur les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;

2° Sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.

Art. 58. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté sur les mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

Art. 59. - Dans les services comportant une ou plusieurs installations soumises à autorisation au titre de l'article L. 512-1 du code de l'environnement ou soumises aux dispositions des articles L. 211-2 et L. 211-3, des titres II à VII et du chapitre II du titre VIII du livre II du code minier, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par le responsable du service, conformément à l'article L. 4612-15 du code du travail et ses décrets d'application.

Art. 60. - Le comité est consulté sur la teneur de tous documents se rattachant à sa mission, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux inspecteurs santé et sécurité au travail.

Le comité prend, en outre, connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre de santé et de sécurité au travail prévu à l'article 3-2.

Rapport et programme annuels.

Art. 61. - Chaque année, le président soumet pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail :

1° Un rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par les articles du présent décret. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social prévu à l'article 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 susmentionné et fait état des indications contenues dans le registre prévu à l'article 5-8 ;

2° Un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail établi à partir de l'analyse définie à l'article 51 et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

Art. 62. - Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut proposer un ordre de priorité et des mesures supplémentaires au programme annuel de prévention.

Lorsque certaines mesures prévues au programme de prévention n'ont pas été prises, les motifs en sont donnés en annexe au rapport annuel.

Art. 63. - Le comité examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention en application de l'article 28.

Art. 64. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériels sont présidés par le ministre auprès duquel ils sont institués.

Lorsqu'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail commun à plusieurs départements ministériels est créé en application du deuxième alinéa de l'article 31, il est présidé par le ministre ayant autorité sur le service qui gère le personnel des services regroupés au sein de ce comité. Dans les autres cas, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de le présider.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité ou les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'autres niveaux sont présidés par l'autorité auprès de laquelle ils sont placés. Dans le cas de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail relevant de plusieurs départements ministériels, l'arrêté de création désigne l'autorité chargée de le présider.

En cas d'empêchement, le président désigne son représentant parmi les représentants de l'administration exerçant auprès de lui des fonctions de responsabilité. Il en est fait mention au procès-verbal de la réunion.

CHAPITRE VII

Fonctionnement des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Art. 65. - I. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs ministères soient examinées par la même instance, les comités ministériels concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des ministres intéressés. La même décision désigne le ou, le cas échéant, les ministres chargés de la présidence de la séance et le représentant de l'administration exerçant des fonctions de responsabilité habilité à assurer la présidence du comité en cas d'empêchement du ou des ministres.

II. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes aux administrations centrales de différents départements ministériels soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin,

par décision des secrétaires généraux ou directeurs des ressources humaines des administrations centrales intéressés.

III. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à plusieurs services déconcentrés de même niveau ou de niveaux différents relevant de différents départements ministériels soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des services concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par arrêté du préfet territorialement compétent ou, le cas échéant, par des ministres. Le même arrêté désigne l'autorité chargée de présider la séance, qui peut être soit le préfet territorialement compétent, soit un ou des chefs de service déconcentré concernés.

IV. - Lorsqu'il apparaît souhaitable que des questions communes à tout ou partie des établissements publics soient examinées par la même instance, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail des établissements concernés peuvent être réunis conjointement, autant de fois que de besoin, par décision des directeurs ou des directeurs généraux intéressés. La même décision désigne le ou les directeurs d'établissement chargés de la présidence.

Art. 66. - Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est désigné par les représentants du personnel en leur sein. Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

Après chaque réunion, il est établi un procès verbal comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante.

Art. 67. - Les réunions des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent, lorsque les circonstances le justifient et à titre exceptionnel, être organisées par visioconférence, sous réserve que le recours à cette technique permette d'assurer que, tout au long de la séance :

1° N'assistent que les personnes habilitées à l'être dans le cadre du présent décret ;

2° Chaque membre siégeant avec voix délibérative ait la possibilité de participer effectivement aux débats ;

3° Le président soit en mesure d'exercer son pouvoir de police de la séance.

Art. 68. - Chaque comité établit son règlement intérieur selon un règlement type établi après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Art. 69. - A l'exception de ceux examinant exclusivement des questions communes, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se réunissent au moins trois fois par an sur convocation de leur président, à son initiative ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentants.

En outre, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour le service ou l'agent concerné est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

Art. 70. - L'acte portant convocation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fixe l'ordre du jour de la séance. Le secrétaire du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Les questions entrant dans le champ de compétence du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dont l'examen a été demandé par les représentants titulaires du personnel dans les conditions prévues à l'article 69 sont inscrites à l'ordre du jour.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.

Le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peuvent en outre faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.

Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été demandée.

Art. 71. - Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ne délibèrent valablement qu'à la condition d'observer les règles de constitution et de fonctionnement définies par la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ainsi que par le présent décret et par le règlement intérieur.

En outre, la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion.

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité, qui siège alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Lorsque les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail siègent en formation conjointe, les conditions de quorum s'apprécient sur la formation conjointe et non sur chaque comité la composant.

Art. 72. - Seuls les représentants du personnel titulaires participent au vote. Les suppléants n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Les représentants de l'administration, le médecin de prévention, l'assistant ou le conseiller de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail ainsi que les experts ne participent pas au vote.

Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail émettent leur avis à la majorité des présents. Le vote a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage égal des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Lorsque les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont réunis conjointement, les conditions de vote s'apprécient sur la formation conjointe et non sur chaque comité la composant.

Art. 73. - Les séances des comités ne sont pas publiques.

Les personnes participant, à quelque titre que ce soit, aux travaux du comité d'hygiène, de sécurité et des condition de travail sont tenues à l'obligation de discrétion professionnelle à raison des pièces et documents dont ils ont eu connaissance à l'occasion de ces travaux.

Art. 74. - Toutes facilités doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions au plus tard quinze jours avant la date de la séance.

Art. 75. - Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel faisant partie de la délégation du comité réalisant les enquêtes ou les visites prévues aux articles 5-7, 52 et 53 et, dans toute situation d'urgence, pour le temps passé à la recherche de mesures préventives, notamment pour l'application des articles 5-5 à 5-7.

Art. 76. - Les membres titulaires et suppléants des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les experts et les personnes qualifiées convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Les membres convoqués pour assister avec voix délibérative aux travaux des comités ainsi que les experts et les personnes qualifiées sont indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat.

Art. 77. - Les projets élaborés et les avis sont transmis aux autorités compétentes ; ils sont portés, par l'administration et par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonctions dans les administrations, services ou établissements intéressés, dans un délai d'un mois.

Le président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité.

Art. 78. - Dans l'intérêt du service, la durée du mandat des représentants des personnels d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être réduite ou prorogée, par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé. Cette réduction ou prorogation ne peut excéder une durée de dix-huit mois.

En cas de difficulté dans son fonctionnement, un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut être dissous dans la forme prévue pour sa constitution :

1° Après avis du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat lorsqu'il s'agit d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité d'autorité administrative indépendante non dotée de la personnalité morale ou d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de proximité d'établissement public de l'Etat ;

2° Après avis du comité technique des directions départementales interministérielles institué auprès du Premier ministre lorsqu'il s'agit d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'une direction départementale interministérielle ;

3° Après avis du comité technique ministériel intéressé lorsqu'il s'agit d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail instauré au sein du département ministériel ;

4° Après avis du comité technique de proximité d'établissement public de l'Etat lorsqu'il s'agit d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial de cet établissement.

Il est alors procédé, dans le délai de deux mois, à la mise en place, dans les conditions fixées par le présent décret, d'un nouveau comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. ».

(A) n.i. BO ; JO du 30 mai 1982, p. 1737.