

# Décret n° 82-453 du 28 mai 1982

## *Hygiène et sécurité du travail et prévention médicale dans la fonction publique*

---

### TITRE PREMIER RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ ET CONTRÔLE DE LEUR APPLICATION

---

#### Champ d'application

**Article 1er.** — Le présent décret s'applique :

- aux services administratifs de l'Etat ;
- aux établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial ;
- aux exploitants publics institués par la loi susvisée du 2 juillet 1990 ;
- aux établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient des personnels ayant la qualité de fonctionnaires ;
- aux ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel, sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 231.1 du code du travail.

---

#### Principe

Les dispositions du décret s'appliquent, en vertu de l'article 1<sup>er</sup>, à l'ensemble des administrations de l'Etat (services centraux et services déconcentrés) ainsi qu'à un ensemble de catégories d'établissements publics qu'il énumère.

Le secteur relevant de la défense nationale continue pour sa part de relever des dispositions du décret spécifique n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail et à la prévention au ministère de la défense.

La définition du champ opérée par le décret modificatif de 1995, à l'instar de celle qui découlait du décret du 28 mai 1982, découle *a contrario* de celle résultant de l'article L. 231.1 du code du travail lequel concerne les entreprises et les organismes relevant du droit commun.

La définition résultant du décret de 1995 adopte cependant une rédaction énumérative explicite à la différence du texte de 1982, ainsi sont expressément mentionnés dans le champ d'application du décret : outre les services administratifs de l'Etat, les établissements publics de l'Etat autres que ceux ayant un caractère industriel et commercial, les exploitants publics institués par la loi susvisée du 2 juillet 1990 (La Poste et France-Télécom), les établissements publics de l'Etat à caractère industriel et commercial lorsqu'ils emploient exclusivement ou à titre principal des personnels ayant la qualité de fonctionnaires (par exemple l'office national des forêts et les ateliers des établissements publics de l'Etat dispensant un enseignement technique ou professionnel (sous réserve des dispositions du dernier alinéa de l'article L. 231.1 du code du travail).

S'agissant des catégories de personnel soumis aux dispositions du présent décret, celui-ci a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels, y compris bien sûr aux personnels en fonction dans les établissements relevant de l'éducation nationale, qu'ils soient titulaires ou non ; ainsi qu'aux apprentis et aux personnes recrutées sur contrat emploi-solidarité (CES) au sein des établissements publics.

---

#### Principe général

**Article 2.** — Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les locaux doivent être aménagés, les équipements doivent être installés et tenus de manière à garantir la sécurité des agents et, le cas échéant, des usagers. Les locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes.

## Rôle du chef de service

---

**Article 2.1.** — Les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité.

Enfin, il faut noter que le décret du 9 mai 1995 (article 2.1 du décret de 1982 modifié) a prévu explicitement que les chefs de service, au sens de la jurisprudence administrative, c'est-à-dire les autorités administratives ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous leur autorité (CE Section 7 février 1936, Jamart, GAJA p. 305) ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Cette obligation qui s'inspire directement des dispositions de l'article L. 230-2 du code du travail, s'exerce cependant dans le cadre des délégations qui leur sont consenties.

## Application du code du travail

---

**Article 3.** — Dans les administrations et établissements visés à l'article 1er, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont, sous réserve des dispositions du présent décret, celles définies au titre III du Livre II du code du travail et par les décrets pris pour son application. Des arrêtés du Premier ministre et des ministres chargés de la fonction publique, du budget et du travail déterminent les modalités particulières d'application exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement de ces administrations et établissements.

Depuis l'intervention du décret du 28 mai 1982 (article 3) sont directement applicables dans les administrations de l'Etat et les établissements publics visés à l'article 1 du décret, les règles définies au Livre II titre III du code du travail et par les décrets pris pour son application, sous réserve des adaptations rendues nécessaires par les particularités de l'organisation administrative et qui sont précisément prévues par les autres dispositions du présent décret.

Les dispositions du Livre II, titre III du code du travail ne sont donc pas, pour certaines d'entre elles, directement applicables aux administrations de l'Etat, en raison de la spécificité de la fonction publique et des particularités de l'organisation administrative. C'est le cas, par exemple, des articles R.236-1 et suivants sur les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les entreprises, qui ont été repris et adaptés au titre IV du décret du 28 mai 1982. Par ailleurs, certaines dispositions du livre II, titre IV du code du travail sur la médecine du travail, bien que ne figurant pas au nombre des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité citées par l'article 3, ont été adaptés et intégrés dans le décret sous l'intitulé : médecine de prévention. D'une façon générale, il s'agit des dispositions du code du travail qui font l'objet des dispositions spécifiques résultant du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié et qui concernent donc : les organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité, la médecine de prévention, la formation en matière d'hygiène et de sécurité, le contrôle et la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité dans les administrations.

Les autres dispositions du Livre II titre III du code du travail sont en revanche transposables et donc directement applicables aux administrations de l'Etat et établissements publics concernés sans adaptation particulière.

Il s'agit d'un ensemble de dispositions qui, avec les textes d'application, couvre un domaine extrêmement vaste et qui portent notamment sur :

- Les principes généraux de prévention ;
- l'environnement physique des agents, l'adaptation des postes de travail, les locaux du travail ainsi que leurs installations annexes - réfectoires, vestiaires, sanitaires, etc ;
- l'équipement des machines et appareils ;
- la qualité des matériaux et produits ;
- la protection contre l'incendie ;
- les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé des personnes, dans les locaux et sur les lieux de travail.

Si néanmoins des modalités particulières d'application nouvelles ou complémentaires s'avèrent nécessaires au regard des conditions spécifiques de fonctionnement des administrations et des établissements publics, celles-ci peuvent être fixées et organisées par voie d'arrêté interministériel (Fonction publique, Budget et Travail) ainsi qu'il est prévu à l'article 3 du décret (dernière phrase).

## **Bilan de l'application du décret**

---

**Article 3.1.** — Un bilan de l'application des dispositions du présent décret est présenté chaque année par le ministre chargé de la fonction publique devant la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

**Le rôle des différents organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité.**

Les différents organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité ont un rôle consultatif. Ils émettent des avis ou des propositions, le pouvoir de décision appartenant dans tous les cas à l'administration.

### **1) Rôle de la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité (CCHS).**

Aux termes de l'article 16 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique, la formation spéciale du Conseil supérieur "dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité est chargée d'examiner les problèmes relatifs à l'hygiène et à la sécurité du travail dans la fonction publique et de proposer des actions communes à l'ensemble des administrations en matière d'hygiène et de sécurité".

Cette structure à vocation interministérielle a donc essentiellement pour rôle de suivre et d'harmoniser l'application de la politique de prévention par les différents départements ministériels, de confronter les diverses expériences existant en la matière et de susciter des actions de portée générale, notamment l'étude technique de certains risques.

A cette fin, la CCHS examine chaque année le bilan de l'application des dispositions du décret relatif à l'hygiène et à la sécurité (article 3.1 du décret), qui lui est présenté par le ministre chargé de la fonction publique.

Elle est, par ailleurs, amenée à émettre des avis sur :

- le programme général de formation des agents chargés de la fonction d'inspection (article 5.3 du décret) ;
- les projets d'arrêté déterminant les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait (article 5.6 alinéa 5 du décret) ;
- le règlement intérieur type des CHS établi par le ministre chargé de la fonction publique.

Elle est également informée :

- de la liste des organismes agréés par le ministre chargé de la fonction publique en vue de dispenser la formation aux agents chargés de la fonction d'inspection (article 5.3 du décret) ;
- de la liste des organismes agréés par les ministères et amenés à dispenser des actions de formation au profit des membres représentant les personnels dans les CHS (article 8 alinéa 3 du décret).

## **Désignation des ACMO**

---

**Article 4.** — Dans le champ de compétence des comités d'hygiène et de sécurité, des agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité sont nommés par les chefs de service concernés, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

Dans le champ de compétence des CHS (qu'ils soient locaux ou spéciaux au sens des articles 32 et 32.1 du décret) le ou le cas échéant les agents chargés de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) doivent être nommés par le ou les chefs de service concernés parmi les personnels placés sous leur autorité.

Les agents en cause sont placés sous l'autorité dudit chef de service et exercent ainsi leurs compétences sous la responsabilité de ce dernier.

De ce fait, l'ACMO doit relever directement du chef de service concerné duquel il reçoit ses directives et auprès duquel il rend compte de son action.

## **Mission des ACMO**

---

**Article 4.1.** — La mission de l'agent mentionné à l'article 4 ci-dessus, est d'assister et de conseiller le chef de service, auprès duquel il est placé, dans la mise en oeuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail visant à :

- prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ;
- améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité dans tous les services.

L'agent mentionné à l'article 4 ci-dessus est associé aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité compétent pour son service. Il assiste de plein droit aux réunions de ce comité.

Les missions et les compétences des ACMO ont été plus précisément établies et définies par le décret du 9 mai 1995, lequel prévoit (article 4.1), qu'ils sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Les objectifs de ces règles sont en outre développés puisqu'elles doivent viser à : prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents ; améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents et à faire progresser la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ainsi que de veiller à la bonne tenue des cahiers d'hygiène et sécurité dans tous les services.

Les fonctions principales de l'ACMO, dont l'action revêt un caractère pratique et opérationnel, devraient être de veiller à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité par les personnels et donc à leur bonne application sous l'autorité du chef de service.

Il contribue également pour sa part à proposer les mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques professionnels, en s'appuyant notamment sur les rapports des agents chargés de l'inspection ou des médecins de prévention.

D'une façon générale, il doit concourir à l'élaboration de la politique de prévention et de sécurité menée par son administration et à la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées ; contribuer à l'analyse des causes des accidents de service et de travail ; participer avec les autres acteurs de la prévention à la sensibilisation et à la formation des personnels.

A cet égard, l'ACMO doit être associé aux travaux du CHS compétent, aux réunions duquel il assiste de plein droit avec voix consultative afin de préserver, à l'instar des règles du droit du travail (article R.236.6), la spécificité de sa position.

Par ailleurs, l'ACMO intervient en application de l'article 15.1 du décret dans le champ de la prévention médicale, plus précisément lors de l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels.

Dans l'hypothèse des CHS locaux relevant de l'alinéa 2 de l'article 32, le règlement intérieur du CHS viendra préciser les modalités pratiques de la participation des ACMO aux travaux des CHS en application de l'article 4.1. Le règlement intérieur type viendra préciser ce point.

L'ACMO devrait, pour mener une action efficace, faire preuve d'un ensemble de qualités professionnelles et humaines indispensables à la réussite de sa mission. Son autorité, son aptitude à faire accepter les consignes comme à faire prendre en considération ses conseils et ses suggestions, dépendront tout autant de sa compétence dans les techniques de sécurité que de son crédit personnel à tous les niveaux de la hiérarchie. D'une façon générale, l'ACMO doit pouvoir bénéficier de l'appui actif de la hiérarchie de son administration et de la confiance du personnel.

Lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus, et de l'importance des services ou établissements en cause le justifient, les fonctions d'ACMO devraient pouvoir s'exercer à temps complet. Les choix en matière d'implantation et de répartition des ACMO au sein des administrations et services pourraient utilement être débattus au sein du Comité central d'hygiène et de sécurité du ministère ou de l'établissement public concerné.

L'action de ces agents devrait permettre à terme d'obtenir des résultats significatifs, en particulier en matière d'accident de service. Au total, il devrait en résulter une compensation de l'affectation d'agents à des tâches qui ne semblent pas, en apparence, directement liées à l'activité du service.

Par ailleurs, les agents exerçant ces fonctions devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffrira pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent.

Enfin, il convient de rappeler d'une façon générale, que la sécurité est l'affaire de tous et qu'aucun résultat sérieux ne peut être attendu dans ce domaine si l'ensemble du personnel n'est pas associé aux actions de prévention engagées.

## **Formation des ACMO**

---

**Article 4.2.** — Une formation initiale, préalable à la prise des fonctions, et une formation continue sont dispensées aux agents mentionnés à l'article 4, en matière d'hygiène et de sécurité.

Pour mener efficacement leurs attributions les ACMO doivent suivre préalablement à leur prise de fonction une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail et être sensibilisés aux questions touchant à la prévention médicale (cf. point IV.3 A.2). Ces agents devront également bénéficier d'une formation continue en la matière.

Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacun des ministères concernés. Celles-ci pourraient utilement être élaborées en liaison, notamment, avec l'Institut national du travail et de la formation professionnelle relevant du ministère chargé du travail.

## **Désignation des IHS**

---

**Article 5.** — Les ministres désignent dans les administrations de l'Etat les fonctionnaires qui sont chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

Ces fonctionnaires sont rattachés, dans l'exercice de leurs attributions, aux services d'inspection générale des ministères. Des arrêtés conjoints du ministre chargé de la fonction publique et des ministères concernés désignent les services d'inspection générale compétents et définissent les conditions de rattachement de ces fonctionnaires auxdites inspections générales.

## **Désignation des IHS (établissements publics)**

---

**Article 5.1.** — Dans les établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret en application de l'article 1er ci-dessus, les agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité sont nommés par le directeur de l'établissement. Ils sont rattachés au service d'inspection générale de l'établissement ou, à défaut, au directeur de l'établissement. Ils peuvent toutefois être rattachés, sur proposition de l'organe délibérant de l'établissement, au service d'inspection générale du ministère de tutelle. Dans ce cas, les agents chargés d'assurer les fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité sont nommés par le ministre concerné.

Afin d'assurer le bon respect de l'ensemble des règles relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail dans les services et établissements relevant du décret, un dispositif précis d'inspection est organisé en application du nouveau cadre réglementaire.

La fonction d'inspection relève de la compétence de fonctionnaires ou d'agents nommés à cet effet (point A), elle peut en outre, dans certaines circonstances précises, être exercée par différentes catégories de fonctionnaires relevant de corps de contrôle extérieurs à l'administration ou à l'établissement concerné (point B).

A - Les agents chargés de l'inspection.

I. - Nomination et positionnement.

Le dispositif relatif à la fonction d'inspection diffère selon qu'il s'agit des services relevant des administrations de l'Etat ou des services relevant d'établissements publics.

### 1. - Les administrations de l'Etat (article 5, alinéa 1).

En application de l'article 5 alinéa 1 du décret, les ministres doivent nommer dans leur administration des fonctionnaires chargés de la fonction d'inspection.

Le décret n'apporte pas de précision quant au nombre des fonctionnaires devant être nommés. Chaque administration doit être à même de déterminer l'importance du réseau à mettre en place en la matière, sachant que ces agents doivent pouvoir accomplir l'ensemble des missions qui leur sont dévolues au sein des services placés dans leur champ de compétence. A cet égard, le niveau régional pourrait être un élément de référence pertinent.

Ces fonctionnaires font l'objet, dans l'exercice de leurs attributions, d'un rattachement fonctionnel au service d'inspection générale du département ministériel concerné (cf. le point 3 infra).

### 2. - Les établissements publics (article 5.1)

Dans les établissements publics relevant du champ d'application du décret doivent être nommés des agents chargés de la fonction d'inspection.

Leur nombre n'est pas précisé par le décret, mais les mêmes remarques que celles formulées au point 1 supra peuvent être reprises sur ce point.

Ces agents sont nommés par décision du directeur de l'établissement public et rattachés fonctionnellement au service d'inspection générale propre à l'établissement ou à défaut au directeur de celui-ci.

Ces agents peuvent, le cas échéant, être nommés par le ministre assurant la tutelle de l'établissement public. Ils sont, dans cette hypothèse, rattachés fonctionnellement au service d'inspection générale dudit ministère (cf. le point 3 infra). Ce choix intervient sur proposition de l'organe délibérant de l'établissement.

Par ailleurs, qu'il s'agisse des fonctionnaires nommés au titre de l'article 5 ou des agents nommés au titre de l'article 5.1, ceux-ci devront être assurés que leur déroulement de carrière n'en souffre pas et qu'ils bénéficieront, dans ces fonctions, des mêmes possibilités de promotion que dans leur emploi précédent

### 3.- Le rôle des inspections générales (articles 5 et 5.1).

Afin de respecter l'objectif général d'indépendance mentionné au protocole d'accord du 28 juillet 1994 (point I.3.a), l'exercice de la fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être assurée en toute neutralité et assurer ainsi la crédibilité de cette fonction au sein des services à contrôler.

C'est afin de tendre vers cet objectif que doit être mis en place le dispositif résultant des articles 5 et 5.1 du décret qui fait intervenir les différentes inspections générales des ministères.

L'alinéa 2 de l'article 5 prévoit sur ce point la prise d'arrêtés interministériels qui viendront déterminer les services d'inspection générale compétents et définir les conditions précises de rattachement des agents en cause.

D'une façon générale, les services d'inspection générale compétents sur ces matières devront avoir un rôle d'impulsion et de coordination dans la mise en oeuvre de la fonction « contrôle » au sein de leur administration et qui se trouve être appliquée au niveau local par les fonctionnaires ou agents nommés en application des articles 5 ou 5.1.

Ces services d'inspection générale pourront, en outre, avoir une fonction de conciliation ou de médiation portant sur tout litige ayant trait à l'exercice des missions des fonctionnaires ou agents nommés en application des articles 5 et 5.1, la décision finale appartenant le cas échéant, en dernier ressort, à l'autorité ministérielle ou au directeur de l'établissement public.

## **Mission des IHS**

---

**Article 5.2.** — Les fonctionnaires et agents mentionnés aux articles 5 et 5.1 contrôlent les conditions d'application des règles définies à l'article 3 et proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels. En cas d'urgence, ils proposent au chef de service concerné, qui leur rend compte des suites données à leurs propositions, les mesures immédiates jugées par eux nécessaires. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite.

Les compétences (article 5.2).

Aux termes des dispositions de l'article 5.2 ainsi que des articles 37, 47 et 50, les fonctionnaires ou agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité et nommés en application des articles 5 et 5.1, vérifient les conditions d'application des règles définies au Livre II, titre III du code du travail ; ils proposent au chef de service intéressé toute mesure qui leur paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels et en cas d'urgence, ils proposent les mesures immédiates jugées par eux nécessaires au chef de service intéressé qui leur rendra compte des suites données à leurs propositions. Dans tous les cas, le chef de service transmet à ses supérieurs hiérarchiques les propositions auxquelles il n'a pas pu donner suite. Ils assistent avec voix consultative, aux travaux des comités d'hygiène et de sécurité ; à cet effet, les documents se rattachant à la mission des comités leurs sont communiqués pour avis et, parallèlement, leurs observations sont portées à la connaissance des comités.

Dans le cadre de l'intervention d'agents de corps de contrôle externes (article 5.5) notamment lors de l'usage du droit de retrait, ces fonctionnaires et agents doivent être associés aux procédures dans les conditions posées par les articles 5.5 à 5.8 (cf. le point II.3 infra).

Pour accomplir leurs missions, ces fonctionnaires et agents auront librement accès à tous les établissements, locaux et lieux de travail dépendant des services à inspecter ; ils pourront se faire présenter les registres imposés par la réglementation. En cas d'accident grave, ils participeront à l'enquête sur les lieux pour analyser les causes et prescrire les mesures immédiates jugées par eux nécessaires pour éviter le renouvellement. Ils assisteront aux réunions des comités d'hygiène et de sécurité de leur circonscription ainsi qu'à toutes les séances de travail, d'étude et de formation ou leur présence serait souhaitée. A cet effet, toutes facilités leur seront accordées, qui seraient nécessaires à l'accomplissement de leurs missions.

D'une façon générale, ces fonctionnaires ou agents accompliront les missions suivantes :

1. - contrôle de conformité au travers de la vérification de l'application de l'ensemble des règles d'hygiène et de sécurité applicables ;
2. - conseil et proposition dans ces domaines ;
3. - expertises en prévention ;
- 4.- animation de réseaux dans le cadre de la coordination par l'administration des actions de prévention mises en oeuvre dans les domaines tels que : la sécurité des bâtiments, des matériels, des produits, l'hygiène du travail, l'ergonomie, la prévention des risques professionnels, l'étude des comportements, le choix des méthodes et techniques de travail ayant une incidence directe sur la santé, etc. Ils assureront le suivi des mesures qu'ils auront préconisées.

S'agissant des établissements publics, les missions découlant des points 2, 3 et 4 pourront faire l'objet des adaptations utiles au regard notamment du choix d'organisation de la fonction d'inspection intervenu dans le cadre des dispositions de l'article 5.1 du décret.

## **Formation des IHS**

---

**Article 5.3.** — Une formation en matière d'hygiène et de sécurité est dispensée aux fonctionnaires et agents mentionnés aux articles 5 et 5.1 préalablement à leur prise de fonction. La formation initiale est organisée, sous la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique, par des organismes agréés par ce dernier. Le programme général de cette formation est soumis à l'avis de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat. La liste des organismes agréés est communiquée à cette même commission.

Pour être en mesure d'accomplir pleinement l'ensemble de leurs attributions, les fonctionnaires et agents nommés en application des articles 5 et 5.1 doivent bénéficier d'une formation préalablement à leur prise de fonction. Au-delà des spécificités techniques ou fonctionnelles propres à chaque administration, les principes directeurs et l'organisation générale de cette formation relèvent de la responsabilité du ministre chargé de la fonction publique.

Ainsi, le programme général de cette formation élaboré par la direction générale de l'administration et de la fonction publique doit être soumis pour avis à la CCHS du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Les organismes de formation amenés à dispenser cette formation devront en outre faire l'objet d'un agrément prononcé par le ministère de la fonction publique après examen de l'offre de formation formulée.

Les objectifs centraux de cette formation doivent s'inscrire dans le cadre suivant :

La mission première de l'inspecteur hygiène et sécurité est le contrôle de l'application de la réglementation relative à l'hygiène et à la sécurité. La fonction de l'inspecteur hygiène et sécurité ne se limite cependant pas au seul contrôle de conformité. Ces agents doivent être capables d'impulser une dynamique d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité et plus généralement de travail. Les fonctionnaires ou agents désignés devront donc mobiliser des compétences de persuasion et de négociation.

Dès lors, tout projet de formation devra intégrer au delà des savoirs techniques, une réflexion de nature stratégique et méthodologique. Les fondements de cette réflexion devront parallèlement irriguer l'ensemble des formations à l'hygiène et à la sécurité, et être ainsi le dénominateur commun à tous les acteurs de la prévention.

## **Concours de l'inspection du Travail**

---

**Article 5.4.** — Les ministres et les directeurs des établissements publics de l'Etat peuvent demander, au ministre chargé du travail, le concours du service de l'inspection du travail, soit pour des missions permanentes, soit pour des interventions temporaires.

## **Interventions de l'Inspection du travail, des services vétérinaires, du médecin inspecteur de la santé, des services de sécurité civile**

---

**Article 5.5.** — Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leurs fonctions, ou en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le comité d'hygiène et de sécurité, le chef de service compétent, ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité compétent, peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail. Les agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, mentionnés aux articles 5 et 5.1 ci-dessus, peuvent également solliciter cette intervention.

Dans le cas d'un désaccord, sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux agents mentionnés aux articles 5 et 5.1 ci-dessus n'a pas permis de lever le désaccord.

Peut être sollicitée, dans les mêmes conditions, l'intervention d'un membre du corps des vétérinaires inspecteurs ou du corps des médecins inspecteurs de la santé dans leurs domaines d'attribution respectifs ainsi que l'intervention du service de la sécurité civile.

L'intervention faisant suite à la procédure prévue aux alinéas 1, 2 et 3 du présent article donne lieu à un rapport adressé conjointement au chef de service concerné, au comité d'hygiène et de sécurité compétent, à l'agent mentionné aux articles 5 ou 5.1 du présent décret et, pour information, au préfet du département. Ce rapport indique s'il y a lieu, les manquements en matière d'hygiène et de sécurité et les mesures proposées pour remédier à la situation.

Le chef de service adresse dans les 15 jours au membre du corps de contrôle à l'origine du rapport une réponse motivée indiquant les mesures immédiates qui ont fait suite au rapport ainsi que les mesures qu'il va prendre accompagnées d'un calendrier.

Le chef de service communique copie dans le même délai, de sa réponse au comité d'hygiène et de sécurité compétent, ainsi qu'à l'agent mentionné aux articles 5 ou 5.1 du présent décret.

En cas de désaccord du chef de service sur le rapport prévu à l'alinéa 4 du présent article, ou lorsque les mesures indiquées dans la réponse ne sont pas exécutées, le membre du corps de contrôle, auteur du rapport, adresse, par la voie hiérarchique,



un rapport au ministre compétent. Celui-ci fait connaître sa réponse dans un délai d'un mois. Le rapport et la réponse du ministre sont communiqués au comité d'hygiène et de sécurité local et au comité central d'hygiène et de sécurité compétent.

**Le protocole d'accord du 28 Juillet 1994 (point 1.3.b) a prévu dans certaines circonstances particulières, l'intervention de membres de plusieurs corps de contrôle externes aux administrations et établissements publics concernés.**

#### **B.1 - Les différentes catégories d'intervenants**

**Il s'agit en premier lieu de l'inspection du travail (articles 5.4, 5.5 et 5.6), mais aussi du corps des vétérinaires inspecteurs, du corps des médecins inspecteurs de la santé et du service de la sécurité civile (article 5.5, alinéa 3).**

**Il convient de rappeler, s'agissant de l'inspection du travail, que ce corps a un caractère interministériel (décret n° 75-273 du 21 avril 1975 modifié) et que les fonctionnaires de ce corps, dont la gestion est assurée par le ministre chargé du travail, peuvent être placés sous l'autorité des ministres chargés administrativement du travail, de l'agriculture et des transports.**

**Les vétérinaires inspecteurs agissent, pour leur part, dans le cadre des dispositions du décret n° 62-1439 du 26 novembre 1962 modifié portant statut particulier du corps.**

**Les missions des médecins inspecteurs de santé publique ressortent des dispositions du décret n° 91-1025 du 7 octobre 1991 portant statut particulier du corps.**

**Enfin, le cadre général d'intervention de la sécurité civile s'inscrit dans les dispositions du décret n° 90-670 du 31 juillet 1990 relatif à la constitution et à l'organisation du corps de défense de la sécurité civile.**

#### **B.2 - Les hypothèses d'intervention.**

**Plusieurs cas d'intervention sont prévus par le décret :**

— **intervention de l'inspection du travail pour des missions permanentes ou temporaires (article 5.4)**

— **intervention de l'inspection du travail, ou des vétérinaires inspecteurs, des médecins inspecteurs de la santé et des services de la sécurité civile dans leur domaine respectif de compétence**

• **soit dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents,**

• **soit en cas de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHS (article 5.5).**

— **Présence de l'inspecteur du travail, au CHS dans le cadre de la mise en oeuvre du droit de retrait (article 5.7) (voir point II.3 infra).**

##### **1. - Missions permanentes ou temporaire de l'inspection du travail.**

**L'article 5.4 du décret dont la rédaction initiale est issue du décret du 28 mai 1982, donne compétence aux ministres ainsi qu'aux directeurs d'établissements publics pour solliciter le concours du service de l'inspection du travail.**

**Cette demande doit être faite auprès du ministre chargé du travail, lequel détermine le service de l'inspection du travail qui sera amené à accomplir les missions sollicitées.**

**Si le ministre chargé du travail considère que l'intervention en cause concerne un domaine d'activité relevant soit de l'agriculture soit des transports, il saisit de la demande soit le ministre chargé de l'agriculture, soit le ministre chargé des transports chacun ayant autorité — respectivement— sur les inspecteurs du travail en agriculture (article L 611. 6 du code du travail) et sur les inspecteurs du travail des transports (article L 611.4 du code du travail).**

**Le contenu et les conditions d'intervention, dans le cadre de missions permanentes, du service de l'inspection du travail ainsi déterminés devront être arrêtés d'un commun accord sous forme de convention passée entre le ministre ou le directeur d'établissement demandeur et le ministre ayant autorité sur le service d'inspection du travail concerné ; l'organisation des interventions temporaires pouvant relever directement de décisions des chefs de service concernés au niveau local.**

**En toute hypothèse, l'intervention de l'inspection du travail ( inspecteur du travail ou contrôleur du travail) doit s'inscrire dans un rôle de conseil et d'expertise à l'exclusion de tout pouvoir de contrainte et de sanction prévu par le code du travail.**

2 - Interventions en cas de risque grave pour la santé ou la sécurité et lors de désaccord sérieux et persistant entre l'administration et le CHS.

L'article 5.5 du décret dont la rédaction est issue du décret du 9 mai 1995 prévoit deux hypothèses distinctes d'intervention de l'inspection du travail ou des autres services (vétérinaires inspecteurs, médecins inspecteurs de la santé, sécurité civile).

- Dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents lors de l'exercice de leur fonctions, le chef de service au sens de la définition mentionnée supra (point 1. 2 in fine), ainsi que le comité d'hygiène et de sécurité (CHS) compétent géographiquement peuvent solliciter l'intervention de l'inspection du travail ou des autres services mentionnés ci-dessus.

L'intervention éventuelle du CHS dans ce cadre s'inscrira dans la procédure mentionnée à l'article 54 du décret.

Les agents chargés du contrôle et nommés en application des articles 5 et 5.1 du décret peuvent également procéder à cette saisine.

L'appréciation de la gravité du risque en cause ne peut relever que des cas d'espèce, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un réel danger pour la santé ou la sécurité des agents. Cependant, à la différence de la situation pouvant aboutir à l'usage du droit de retrait prévu aux articles 5.6 et 5.7 du décret (cf. le point II. 3 infra), l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise.

- L'inspection du travail ou les différents services mentionnés ci-dessus peuvent également être saisis, dans les mêmes conditions, en cas de désaccord sérieux et persistant entre le CHS et le chef de service concerné.

L'alinéa 2 de l'article 5.5 précise cependant que l'inspection du travail ne peut être saisie que si l'intervention des agents nommés en application des articles 5 et 5.1 n'a pas abouti à lever le désaccord.

Ce préalable à la saisine de l'inspection du travail, même s'il ne constitue pas une obligation dans le cas d'une situation de travail présentant un risque grave pour la santé ou la sécurité des agents, peut cependant s'avérer également utile dans cette hypothèse afin que tous les partenaires au sein de l'administration soient associés à la recherche des solutions aux difficultés en cause.

3 - Modalités de saisine.

Qu'il s'agisse de la saisine de l'inspection du travail ou des autres catégories d'intervenants mentionnés à l'alinéa 3 de l'article 5.5 du décret, celle-ci devra s'effectuer auprès du directeur départemental du travail ou du chef du service départemental dont relèvent les autres intervenants sollicités. Les demandes d'intervention des services de la sécurité civile devront, pour leur part, être formulées auprès du préfet de département dont relèvent ces services.

La détermination du fonctionnaire amené à intervenir sera effectuée respectivement par le directeur départemental du travail, par le chef de service départemental concerné ou par le préfet compétent selon les règles propres à chacun des domaines concernés.

4 - Le contenu de l'intervention (article 5.5, alinéa 4 à 7) .

L'intervention de l'un des agents du corps de contrôle mentionné à l'article 5. 5 , donne lieu à l'établissement d'un rapport indiquant, le cas échéant, les manquements constatés en matière d'hygiène et de sécurité ainsi que les mesures utiles pour y remédier.

Cette intervention qui s'inscrit dans une perspective d'expertise et de conseil, hors pouvoir de contrainte et de sanctions tel que prévu par le code du travail (articles L 230-5, L 231-5, L 263-1, L 611-10 et L 611-14), prévoit la mise en oeuvre de la procédure suivante.

Le rapport mentionné ci-dessus est adressé, sans délai, directement au chef de service en cause, au CHS compétent par l'intermédiaire de son secrétariat et à l'agent chargé de la mission d'inspection nommé en application des articles 5 ou 5.1.

Le chef de service en cause adresse directement à l'agent chargé de la mission d'inspection susvisé, dans un délai de 15 jours, une réponse motivée audit rapport indiquant les mesures qui ont été prises immédiatement ou celles qui vont être prises dans un calendrier déterminé pour remédier à la situation constatée dans le rapport. Une copie de cette réponse est concurremment envoyée au CHS compétent ainsi qu'à l'agent chargé de la mission d'inspection nommé en application des articles 5 ou 5.1.

Si le chef de service concerné conteste le contenu dudit rapport ou si les mesures que le rapport préconise ne sont pas exécutées dans les délais prévus, le membre du corps de contrôle externe saisit alors, par la voie hiérarchique, le ministre dont relève le service ou l'établissement en cause d'un nouveau rapport.

Ce dernier doit faire connaître sa réponse par la même voie dans un délai d'un mois. L'implication à ce niveau du service de l'inspection générale compétente dans le cadre des articles 5, alinéa 2 et 5.1 s'avérerait tout à fait opportun.

Enfin, une copie du nouveau rapport mentionné ci-dessus ainsi que de la réponse du ministre doivent être communiqués au CHS local et au CHS central compétents.

## **Danger grave et imminent**

---

**Article 5.6.** — Si un agent 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 une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement l'autorité administrative.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise 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.

La faculté ouverte au présent article doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

L'autorité administrative ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent.

La détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel défini ci-dessus, en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire, et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine, pris après avis du comité d'hygiène et de sécurité central compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

Le protocole du 28 juillet 1994 (point 1.4) a prévu l'insertion du droit de retrait au profit des fonctionnaires et agents relevant de son champ d'application.

Les articles 5. 6 à 5. 9 ont traduit réglementairement ce point du protocole directement inspiré des dispositions de la loi n° 82-1097 du 23 décembre 1982 intégrées dans le code du travail au profit des salariés de droit commun (article L. 231. 8 à L. 231. 9), elles-mêmes reprises par la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 du conseil des communautés européennes, concernant la mise en oeuvre des mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail (articles 8.4 et 8.5) .

La mise en oeuvre de cette procédure particulière fera l'objet d'un suivi annuel dans le cadre du bilan mentionné au point VI de la présente circulaire.

Selon les dispositions du décret, le fonctionnaire ou l'agent se voit reconnaître un droit de retrait de son poste de travail face à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir de sanction ni de retenue de traitement ou de salaire (voir schéma général à l'annexe n° 1 de la présente circulaire).

La notion de danger doit être entendue, par référence à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent, c'est-à-dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne.

— Le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;

— Le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat.

Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un fonctionnaire ou d'un agent, dans un délai très rapproché.

La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain. Les maladies sont le plus souvent consécutives d'une série d'événements à évolution lente et sont, a priori, hors champ.

L'exercice du droit de retrait impose préalablement ou de façon concomitante la mise en oeuvre de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte de l'article 5.6, alinéa 1 et de l'article 5.7, alinéa 1.

L'exercice de certaines missions de service public peut être incompatible par nature avec l'usage du droit de retrait.

Il en va ainsi des missions liées directement à la sécurité des personnes et des biens exécutées dans le cadre notamment du service public des douanes, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile.

L'usage du droit de retrait dans ce cadre serait de nature à compromettre directement l'exécution même des missions du service public concerné, aboutissant à la mise en jeu de l'existence de ces services publics.

L'article 5.6 dernier alinéa du décret précise que la détermination de ces missions exclues de l'exercice du droit de retrait pour les agents amenés à les remplir, doit intervenir sur la base d'arrêtés interministériels du ministre chargé de la fonction publique, du ministre chargé du travail et du ministre dont relève le domaine d'activité concerné. Les projets d'arrêtés devront, en outre, être soumis pour avis au CHS central compétent ainsi qu'à la commission centrale de l'hygiène et de la sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat.

La procédure d'alerte.

Le fonctionnaire ou l'agent signale immédiatement à l'autorité administrative (chef de service) ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que toute défectuosité dans les systèmes de protection (1er alinéa de l'article 5.6). A cet égard, même si le décret ne l'impose pas, il apparaît tout à fait opportun qu'un membre du CHS compétent soit informé de la situation en cause.

A la suite du signalement d'un danger grave et imminent soit par l'agent directement concerné soit par un membre du CHS, l'autorité administrative ou son représentant doit procéder sur le champ à une enquête.

Si le signalement émane d'un membre du CHS, celui-ci doit obligatoirement être associé à l'enquête. La présence d'un membre du CHS doit cependant être préconisée lors du déroulement de l'enquête, quel que soit le mode de signalement du danger grave et imminent en cause.

En toute hypothèse, l'autorité administrative doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation du danger grave et imminent, le CHS compétent en étant informé.

D'une façon générale, le droit de retrait du fonctionnaire ou de l'agent doit s'exercer de telle manière qu'il ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent (article 5.6 alinéa 3 du décret). Par "autrui", il convient d'entendre toute personne susceptible, du fait du retrait de l'agent, d'être placée elle-même dans une situation de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Il peut donc s'agir de collègues de l'agent, mais aussi, le cas échéant, de tiers tels que les usagers du service public. Quant au caractère nouveau de la situation de danger, celle-ci peut être identique mais concerner un tiers, tel un collègue de travail ; la situation pourrait par contre présenter un contenu différent dans la mesure où elle concernerait un usager.

## **Danger grave et imminent (C.H.S.)**

---

**Article 5.7.** — Si un membre du comité d'hygiène et de sécurité constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de la situation de travail définie au 1er alinéa de l'article 5.6, il en avise immédiatement le chef de service ou son représentant et consigne cet avis dans le registre établi dans les conditions fixées à l'article 5.8. Il est procédé à une enquête immédiate par le chef de service, en compagnie du membre du comité d'hygiène et de sécurité ayant signalé le danger. Le chef de service prend les mesures nécessaires pour remédier à la situation et informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, le chef de service arrête les mesures à prendre, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent réuni en urgence dans un délai n'excédant pas 24 heures. L'inspecteur du travail est obligatoirement saisi selon les modalités prévues à l'article 5.5 ci-dessus et assiste de plein droit à la réunion du comité d'hygiène et de sécurité. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène et de sécurité, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

**De même un membre du CHS qui constate un danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un fonctionnaire ou d'un agent qui a fait usage du droit de retrait, en avise immédiatement l'autorité administrative (chef de service) ou son représentant (1er alinéa de l'article 5. 7).**

**En cas de divergence sur la réalité du danger ou la manière de la faire cesser, l'autorité administrative a l'obligation de réunir d'urgence le CHS compétent, au plus tard, dans les 24 heures, l'inspecteur du travail territorialement compétent et désigné dans les conditions mentionnées au point II-2-B2 § 3 supra, assiste de plein droit à titre consultatif à la réunion de ce CHS.**

**En dernier ressort, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre et met, si nécessaire, en demeure par écrit l'agent de reprendre le travail sous peine de mise en oeuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus, ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.**

### **Registre relatif aux dangers graves et imminents**

---

**Article 5.8.** — Les avis mentionnés au premier alinéa de l'article 5.7 sont consignés dans un registre spécial coté et ouvert au timbre du comité. Il est tenu, sous la responsabilité du chef de service, à la disposition :

- des membres du comité d'hygiène et de sécurité ;
- de l'inspection du travail ;
- des agents mentionnés aux articles 5 et 5.1 du présent décret.

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. Les mesures prises par le chef de service y sont également portées.

**Dans les deux hypothèses il convient que ce signalement soit recueilli de façon formalisée par le biais du registre spécial mentionné à l'article 5. 8 et tenu sous la responsabilité du chef de service.**

### **Faute inexcusable**

---

**Article 5.9.** — Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur définie à l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale est de droit pour les agents 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 et de sécurité avaient signalé au chef du service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.

**Enfin, pour ce qui concerne les agents non fonctionnaires, l'article 5.9 du décret prévoit à leur profit le bénéfice du régime de la faute inexcusable de l'employeur tel que défini aux articles L 452.1 et suivants du code de la sécurité sociale, dès lors qu'ils auraient été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un membre du CHS avaient signalé au chef de service ou à son représentant le risque qui s'est matérialisé.**

**Ce dispositif qui relève du régime général de la sécurité sociale permet, dans les conditions posées par les articles L 452.2 à 452.5 du code de la sécurité sociale, à l'agent victime de bénéficier d'une indemnisation complémentaire du préjudice qu'il a subi.**

---

## TITRE II

# FORMATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

---

### Formation

---

**Article 6.** — Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée :

1° - lors de l'entrée en fonctions des agents ;

2° - lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation des locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;

3° - en cas d'accident de service 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 ;

4° - en cas d'accident de service 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.

A la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

Chaque ministre détermine les conditions dans lesquelles une formation à l'hygiène et à la sécurité est organisée au bénéfice des agents en fonctions au moment de la publication du présent décret.

**Le décret prévoit l'organisation de plusieurs types d'actions de formation relatives à l'hygiène et à la sécurité du travail, en renforçant sensiblement ce type d'obligation qui s'avère indispensable pour une bonne prise en compte de ces questions.**

— formation des agents chargés de mettre en oeuvre les règles d'hygiène et de sécurité (article 4.2) ;

— formation des fonctionnaires ou agents chargés d'assurer une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité (article 5.3) ;

— formation des membres des CHS (article 8) ;

— formation de l'ensemble des agents en matière d'hygiène et de sécurité (titre II du décret n° 82-453).

**Actions de formation au profit de l'ensemble des agents (articles 6 et 7).**

**Le titre II du décret dont les dispositions reprennent largement celles des articles L 231-3-1 et R 231-32 à R 231-45 du code du travail prévoit l'obligation d'une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité au profit des agents travaillant dans les administrations et les établissements publics de l'Etat entrant dans le champ d'application de ce décret.**

**Une telle formation constitue en fait une action d'adaptation à l'emploi.**

**Son organisation doit entraîner une diminution du risque professionnel car l'expérience a prouvé que certains accidents de service trouvent leur origine dans une méconnaissance ou une mauvaise appréciation des dangers auxquels un agent est susceptible d'être exposé dans le cadre de son travail.**

**Les bénéficiaires de la formation.**

**L'article 6 du décret prévoit les différentes catégories de bénéficiaires suivantes :**

1° — lors de l'entrée en fonctions des agents ;

2° — lorsque, par suite d'un changement de fonctions, de technique, de matériel ou d'une transformation de locaux, les agents se trouvent exposés à des risques nouveaux ;

3° — en cas d'accident de service 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 ;

4° — en cas d'accident de service 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 ;

5° — à la demande du médecin de prévention, une formation à l'hygiène et à la sécurité peut également être organisée au profit des agents qui reprennent leur activité après un arrêt de travail consécutif à un accident de service ou à une maladie professionnelle.

## **Objet de la formation**

---

**Article 7.** — La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

Cette formation, dispensée sur les lieux du travail, porte notamment sur :

- les conditions de circulation sur les lieux de travail et, notamment, les issues et dégagements de secours ;
- les conditions d'exécution du travail et, notamment, les comportements à observer aux différents postes de travail et le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre ;
- les responsabilités encourues.

### **L'objet de la formation.**

La formation à l'hygiène et à la sécurité a pour objet d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail et, le cas échéant, celle des usagers du service.

A cet effet, les informations, enseignements et instructions nécessaires lui sont données à propos notamment des conditions de circulation sur les lieux de travail, des conditions d'exécution du travail, des dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre et des risques de responsabilité encourus.

1 — La formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail consiste notamment à montrer à l'agent les chemins d'accès aux lieux dans lesquels il sera appelé à travailler et aux locaux sociaux, à lui préciser les issues et dégagements de secours à utiliser en cas de sinistre et, le cas échéant, à l'informer des règles de circulation des véhicules ou engins de toute nature sur les lieux du travail.

2 — La formation relative aux conditions d'exécution du travail consiste notamment à enseigner à l'agent en ayant, si possible, recours à des démonstrations, les gestes et les comportements les plus sûrs pour l'exécution de ses fonctions, à lui expliquer l'utilité des mesures de sécurité prescrites, à lui montrer le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours et à lui indiquer les motifs de leur emploi.

3 — La formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre consiste à préparer l'agent à la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incendie afin qu'il puisse sauvegarder sa propre intégrité physique, celle de ses collègues de travail et, dans les services qui accueillent du public, celle des usagers.

4 — La formation relative aux responsabilités pouvant être encourus, doit permettre de sensibiliser les agents, à quelque niveau de la hiérarchie qu'ils se situent, sur les risques de mise en jeu de leur responsabilité personnelle civile ou pénale devant le juge judiciaire dans le cadre notamment d'accident ayant porté atteinte à l'intégrité physique de la victime. Cette formation apparaît d'autant plus nécessaire que s'engage, sous l'égide de la Direction générale de l'administration et de la fonction publique, une réflexion générale sur la responsabilité pénale des chefs de service notamment en matière d'hygiène et de sécurité.

### **Le contenu de la formation.**

Le titre II du décret ne définit pas le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité.

Un tel laconisme est dû à l'extrême diversité des situations existant dans le fonction publique de l'Etat. En effet, à titre d'exemple, la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être dispensée aussi bien à un agent travaillant dans un bureau d'administration centrale qu'à un agent d'une direction départementale de l'équipement appelé à travailler sur la voie publique. Or, il est évident que le second est plus que le premier exposé aux risques professionnels et doit donc faire l'objet d'une formation plus poussée en matière d'hygiène et de sécurité.

Par conséquent, le contenu précis de la formation à l'hygiène et à la sécurité ne saurait être défini de façon générale dans un texte valable pour l'ensemble des administrations. Il doit l'être au cas par cas, en tenant compte des situations spécifiques de chaque service.

Aussi le titre II du décret se borne-t-il à indiquer que la formation à l'hygiène et à la sécurité doit être « pratique et approprié », c'est-à-dire que son contenu, surtout lorsqu'il s'agit de l'aspect formation relative aux conditions d'exécution du travail, doit être fixé en tenant compte notamment des risques auxquels l'agent est exposé, des tâches qui lui seront confiées, de sa qualification et de son expérience professionnelle.

C'est à l'administration qu'il appartient de définir le contenu de la formation à l'hygiène et à la sécurité. Le médecin de prévention (article 16) et l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité (article 46) doivent être associés à cette définition.

## **Formation des membres du CHS**

---

**Article 8.** — Les membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au titre IV du présent décret bénéficient d'une formation d'une durée minimale de 5 jours au cours de leur mandat. Cette formation est dispensée soit par un organisme figurant sur la liste arrêtée par le préfet de région en application de l'article L. 434-10 du code du travail, soit par un des organismes visés à l'article 1er du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 susvisé, soit par des organismes agréés par arrêté ministériel.

Cette formation est organisée dans les conditions prévues à l'article 7 du décret du 14 juin 1985 susvisé.

La commission centrale du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat est informée de la liste des organismes agréés par les différents ministères visés au premier alinéa.

Le décret du 9 mai 1995 venu modifier le décret initial de 1982 a mis en place une obligation de formation en faveur des membres représentants du personnel des organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité visés au titre IV du décret de 1982 modifié (CHS ou CTP).

Cette obligation de formation directement inspirée des articles L 236.10 et R 236.15 du code du travail est d'une durée minimale de 5 jours, celle-ci devant intervenir au cours du mandat du représentant du CHS concerné.

Si l'article 8 du décret ne fait expressément référence qu'aux membres des CHS représentants du personnel, il serait également opportun que les membres représentants l'administration puissent également bénéficier de ce type d'action de formation.

La formation dispensée qui s'inscrit dans le cadre du décret n° 85-607 du 14 juin 1985 relatif à la formation professionnelle des fonctionnaires de l'Etat, devra avoir pour objectif d'initier les intéressés aux méthodes et procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les méthodes et techniques de travail. Cette formation aura plus directement pour objet de développer en eux l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité à analyser les méthodes et techniques de travail.

Trois types d'organismes peuvent, au choix des administrations, être amenés à dispenser cette formation (article 8 alinéa 1er) :

1. — Les organismes agréés au niveau régional par arrêté préfectoral dans le cadre de l'article L 434.10 du code du travail. Tous renseignements utiles pourront être obtenus à ce sujet auprès de chaque préfecture de région ou auprès des directions régionales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

2. — Les organismes visés à l'article 1<sup>er</sup> du décret n° 84-474 du 15 juin 1984 relatif à l'attribution aux agents de l'Etat du congé pour la formation syndicale et figurant sur la liste fixée chaque année par arrêté du ministre chargé de la fonction publique.

Il conviendra dans cette hypothèse que les organismes en cause puissent faire état de capacité et de compétences en matière de prévention des risques professionnels et d'hygiène et de sécurité en général, permettant d'établir leur aptitude à assurer ce type de formation.

3. - Les organismes de formations agréés par arrêté ministériel.



Ces organismes devront, pour figurer sur la liste des organismes agréés par les différents ministres, établir leur aptitude à assurer la formation des membres de CHS. A cet effet, ils devront justifier dans leur demande d'agrément, notamment, des capacités de leurs formateurs et de l'expérience acquise par ceux-ci en matière de prévention des risques professionnels et en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Si un organisme venant à figurer sur cette liste cesse de répondre aux exigences ayant justifié son agrément, il pourra être radié dans les mêmes conditions de forme.

Peuvent relever de cette catégorie les organismes de formation internes aux administrations (centres de formation propres à un département ministériel), ceux-ci n'ayant pas formellement à recevoir d'agrément.

### **Formation sur temps de travail**

---

**Article 9.** — La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

La mise en oeuvre de la formation.

La formation à l'hygiène et à la sécurité est dispensée sur les lieux de travail et pendant les heures de service (article 7 alinéa 2). Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service.

Chaque administration détermine qui doit assurer ce type de formation. Dans la plupart des cas, la meilleure solution paraît être que cette formation soit assurée par l'agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité (pour ce qui est de l'aspect formation relative aux conditions de circulation sur les lieux de travail et de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre) ou par le supérieur hiérarchique des intéressés (surtout pour ce qui est de l'aspect formation relative aux conditions d'exécution du travail), voire s'il en existe un, par le secouriste (pour ce qui est de l'aspect formation relative aux dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre). Le médecin de prévention doit bien évidemment être associé à ces actions de formation.

---

## **TITRE III MÉDECINE DE PRÉVENTION**

### **Médecine de prévention**

---

**Article 10.** — Un service de médecine de prévention est créé dans les administrations et établissements publics de l'Etat soumis aux dispositions du présent décret en application de l'article premier ci-dessus. Le service de médecine de prévention a pour rôle de prévenir toute altération de la santé des agents du fait de leur travail.

Ce service peut être commun à plusieurs administrations et établissements publics.

Les administrations ou les établissements publics peuvent, le cas échéant, après avis du comité d'hygiène et de sécurité compétent, faire appel aux services de médecine du travail régis par le titre IV, livre II du code du travail, en adhérant par voie de convention, à un service de médecine du travail ayant reçu un agrément pour un secteur médical spécifique réservé aux agents publics. Les modalités d'agrément sont fixées par arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre du budget et du ministre chargé de la fonction publique. Des conventions peuvent également être passées avec les services médicaux du travail en agriculture agréés dans les conditions fixées aux articles 3 et 4 du décret du 11 mai 1982 susvisé.

Le décret n° 82-453 modifié pose le principe de la création, dans toutes les administrations et tous les établissements publics entrant dans son champ d'application, d'un service de médecine de prévention.

L'article 10 alinéa 1er du décret précise que ce service peut être commun à plusieurs administrations et établissements publics. Cette formule doit être préconisée car susceptible de répondre de manière efficace aux besoins des administrations dont les services seraient dispersés et de petite taille.

Le décret modificatif de 1995 permet par ailleurs, expressément aux administrations et établissements publics relevant du décret, d'adhérer par voie de convention, à un service de médecine du travail. Cette ouverture a été permise par la modification du champ de compétence de la médecine du travail fixé à l'article L.241.1 du code du travail. Cette modification est intervenue par la loi n° 95-116 du 4 février 1995 portant diverses dispositions d'ordre social (article 86).

Cette possibilité offerte par l'alinéa 2 de l'article 10 du décret suppose au préalable l'intervention d'un arrêté interministériel du ministre chargé du travail, du ministre chargé du budget et du ministre chargé de la fonction publique. Cet arrêté précisera les modalités d'agrément du secteur médical spécifique du service de médecine du travail réservé aux agents publics.

En toute hypothèse, le CHS compétent doit être saisi pour avis avant toute décision de l'administration visant à passer ce type de convention.

D'une façon générale, il apparaît souhaitable que les administrations créent leur propre service de médecine de prévention dans tous les cas où cela s'avère possible. Le recours aux services de médecine du travail ne doit être envisagé qu'en dernière hypothèse.

## *CHAPITRE 1er*

### *Personnels des services de médecine de prévention*

#### **Médecins de prévention et services de médecine de prévention**

---

**Article 11.** — Les missions du service de médecine de prévention sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant ou non à l'administration qui prennent le nom de médecin de prévention.

Ces médecins sont assistés par des infirmiers et infirmières et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux.

L'article 11 du décret précise que « les missions du service de médecine de prévention sont assurées par un ou plusieurs médecins appartenant ou non à l'administration qui prennent le nom de médecin de prévention (...) ».

L'article 11 alinéa 2 du décret prévoit que les médecins de prévention « (...) sont assistés par des infirmiers et infirmières et, le cas échéant, par des secrétaires médicaux ». Le décret n'apporte toutefois pas de précision quant à leur nombre.

S'agissant des secrétaires médicaux dont l'existence, contrairement à celle des infirmiers et infirmières, n'est pas obligatoire, il revient à chaque administration ou établissement de déterminer, en concertation avec son ou ses médecins de prévention, si les effectifs relevant du service de médecine de prévention rendent nécessaire la présence d'un ou de plusieurs secrétaires médicaux.

#### **Statut du médecin de prévention**

---

**Article 11.1.** — Le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale fixé par le décret du 28 juin 1979 susvisé et du code de la santé publique. Le médecin de prévention doit être distinct des médecins chargés des visites d'aptitude physique au sens des dispositions de l'article 20 du décret du 14 mars 1986 susvisé et des médecins de contrôle.

Le médecin de prévention reçoit, de l'autorité administrative à laquelle il est rattaché, une lettre de mission précisant les services et établissements pour lesquels il est compétent, les objectifs de ses fonctions ainsi que le volume de vacation horaire à accomplir.

Lorsque l'autorité administrative décide de ne pas renouveler les fonctions d'un médecin de prévention, pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention, elle en informe le comité d'hygiène et de sécurité compétent en lui communiquant les raisons de ce changement.

En cas de rupture du lien contractuel pour un motif disciplinaire ou lié à la personne du médecin, cette rupture ne peut intervenir qu'après avis, suivant que le médecin de prévention relève de l'administration centrale ou locale, du comité central ou local d'hygiène et de sécurité compétent. L'autorité administrative met en outre l'intéressé en mesure de consulter son dossier. Le médecin doit faire l'objet d'une convocation écrite lui indiquant l'objet de celle-ci. Au cours de l'entretien, l'autorité administrative est tenue d'indiquer le ou les motifs de la décision envisagée et de recueillir les

observations de l'intéressé. En cas d'avis défavorable du comité d'hygiène et de sécurité concerné, la décision appartient au ministre.

En cas de faute professionnelle d'ordre déontologique, l'autorité administrative engage la procédure prévue à l'article L 418 du code de la santé publique. Elle peut suspendre le lien contractuel avec le médecin de prévention en attendant la décision du Conseil de l'ordre des médecins.

#### **La médecine de prévention et les autres médecines.**

L'article 11.1 alinéa 1<sup>er</sup> du décret distingue explicitement le médecin de prévention du médecin chargé du contrôle du bien fondé des arrêts de maladie au sens des dispositions de la circulaire FP/4 n° 1711 et 2B n° 9 du 30 janvier 1989 (II<sup>ème</sup> partie — Le contrôle médical des fonctionnaires) lequel fait l'objet d'un agrément préfectoral dans le cadre des dispositions de cette circulaire.

Le décret distingue en outre le médecin de prévention du médecin chargé des visites d'aptitude physique au sens de l'article 20 du décret n° 86-4425 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladies des fonctionnaires. A cet égard, les dispositions du § 2. 3 du point II de la 2<sup>ème</sup> partie de la circulaire du 30 janvier 1989 susvisé deviennent caduques.

Si le médecin de prévention, en vertu de l'article 11.1 du décret ne peut effectuer les visites d'aptitude physique susvisées, il lui est cependant possible de formuler un avis ou d'émettre des propositions lors de l'affectation de l'agent au poste de travail au vu de ses particularités et au regard de l'état de santé de l'agent. Cette intervention devrait être systématisée lorsqu'il s'agit d'affectation sur des postes comportant des risques professionnels au sens de l'article 15.1 du décret.

S'agissant des comités médicaux et commissions de réforme, même si le décret concerné n'apporte pas de précision sur ce point, il est dans la logique de ce texte que le médecin de prévention ne soit pas membre de ces instances, dans la mesure en particulier où le médecin de prévention est amené, en vertu des articles 18, 26, 32, 34 et 43 du décret du 14 mars 1986 susvisé, à formuler obligatoirement des avis auprès desdits comités médicaux et commissions de réforme (cf. point IV. 3-C infra).

#### **B.2 - La situation juridique des médecins de prévention.**

L'article 11.1 du décret précise expressément que le médecin de prévention exerce son activité médicale en toute indépendance et, dans le respect des dispositions du code de déontologie fixé par le décret du 28 juin 1979 modifié et du code de la santé publique.

Le médecin, lors de sa prise de fonction, reçoit en vertu du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 11.1 une lettre de mission.

Cette lettre de mission précise en particulier les services et établissements rentrant dans le champ de ses compétences, les objectifs de ses fonctions au regard des missions décrites au point IV.3 infra, et le volume de vacations horaires à accomplir.

Il serait également opportun que la lettre de mission vienne rappeler le principe d'indépendance de l'exercice de l'activité médicale ; préciser le niveau de rattachement fonctionnel du médecin, lequel devra être situé à un niveau suffisamment élevé propre à asseoir son autorité ; préciser les conditions matérielles d'exercice de ses missions (locaux adaptés, personnel éventuel, conditions pratiques permettant d'assurer le respect du secret médical...).

Il convient de rappeler que, en qualité de vacataires, les médecins de prévention sont régis s'agissant de leur rémunération par le décret n° 78-1308 du 13 décembre 1978 et s'agissant de leur protection sociale, par le décret n° 77-1264 du 17 novembre 1977.

Les dispositions des alinéas 3, 4 et 5 de l'article 11.1 du décret précisent les conditions de fin d'exercice des fonctions des médecins de prévention et prévoient à cet égard le respect d'un certain nombre de garanties.

Trois hypothèses ressortent du décret.

I. - Les non renouvellement des fonctions pour un motif tiré du changement dans les modalités d'organisation et de fonctionnement du service de médecine de prévention.

Cette hypothèse pourrait résulter notamment d'un passage vers un conventionnement avec un service de médecine du travail dans le cadre du 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 10 du décret. Les changements en cause pourraient également être le résultat de modifications des services et des effectifs en relevant.

La décision de fin de fonction ne peut intervenir dans cette hypothèse, qu'après que le CHS compétent ait été informé des motifs du changement en cause.

2. - la rupture de l'engagement pour motif disciplinaire ou pour un motif lié à la personne du médecin.

Ces différents types de motifs de rupture ne peuvent être définis à priori mais relèvent des cas d'espèce, sachant toutefois que les hypothèses de ruptures résultant de mesures d'éviction du service prises en considération de motifs liés à la personne d'un agent s'apparentent selon la doctrine à des mesures individuelles prises dans l'intérêt du service et qui n'ont pas le caractère de sanction disciplinaire. C'est notamment le cas des décisions de licenciement pour insuffisance professionnelle (CE Section - 9 décembre 1955 GARYSOS - Leb p. 585. Cour administrative d'appel de Paris - 13 juin 1989 - Chambre de commerce et d'industrie de Paris ; CE 31 mai 1989 - Commune de BALLAINVILLIERS) .

La décision de rupture ne peut intervenir dans ces deux hypothèses qu'après avis du CHS compétent (central ou local).

Le médecin doit en outre être mis à même de consulter son dossier individuel et faire l'objet d'une convocation écrite lui indiquant l'objet de celle-ci.

Lors de l'entretien, l'autorité administrative doit indiquer le ou les motifs de la décision et recueillir les observations de l'intéressé.

Une procédure d'appel est organisée, lorsque l'avis du CHS compétent est défavorable.

Dans cette hypothèse, la décision finale relève du ministre ou de l'autorité administrative ayant reçu délégation.

3.- La rupture de l'engagement en cas de faute professionnelle d'ordre déontologique.

La qualification de faute professionnelle d'ordre déontologique ne pouvant relever directement de l'autorité administrative, cette dernière doit dans cette hypothèse engager la procédure prévue à l'article L 418 du code de la santé publique lequel dispose que : " les médecins chargés d'un service public et inscrits au tableau de l'ordre ne peuvent être traduits devant le conseil régional (de l'ordre des médecins) à l'occasion des actes de leur fonction publique, que par le ministre de la santé publique et de la population, le directeur départemental de la santé ou le procureur de la République".

Dans l'attente de la décision du conseil régional de l'ordre des médecins compétent, l'autorité administrative a le pouvoir, si cela s'avère nécessaire, de suspendre l'engagement du médecin en cause.

En toute hypothèse, la décision définitive concernant le médecin ne pourra intervenir qu'après que l'instance compétente du conseil de l'ordre n'ait statué.

## **Temps des missions des médecins de prévention**

---

**Article 12.** — Le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- vingt fonctionnaires ou agents publics non titulaires ;
- quinze ouvriers ;
- dix fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers visés à l'article 24.

Le nombre de médecins de prévention que doit compter un service de médecine de prévention est fonction de l'effectif des personnels dont ce service doit assurer la surveillance médicale. S'inspirant de l'article R. 241-32 du code du travail, l'article 12 du décret dispose, en effet, que « le temps minimal que le médecin de prévention doit consacrer à ses missions est fixé à une heure par mois pour :

- vingt fonctionnaires ou agents publics non titulaires ;
- quinze ouvriers ;
- dix fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers soumis à une surveillance médicale particulière par l'article 24 du décret ».

Il est précisé que le nombre des fonctionnaires, agents publics non titulaires ou ouvriers visé par cet article 12 est celui des agents travaillant dans le ou les services à l'égard duquel, ou desquels, le service de médecins de prévention est compétent.

Par ailleurs, il serait opportun, dès lors qu'il existe un réseau de médecins de prévention au sein d'un département ministériel ou d'un établissement public, qu'un médecin de prévention ait une fonction de

« médecin coordonnateur » ayant notamment pour mission d'animer ce réseau ainsi que d'impulser et de suivre la politique menée en matière de prévention médicale.

## **Conditions d'exercice de la médecine de prévention**

---

**Article 13.** — Tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, candidat aux fonctions de médecin de prévention au sein d'un service de médecine de prévention, doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail ou d'autres titres reconnus équivalents par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne s'appliquent pas aux médecins se trouvant déjà en fonctions dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du présent décret.

L'article 13 du décret dispose que « tout docteur en médecine ayant l'autorisation d'exercer, candidat aux fonctions de médecin de prévention au sein d'un service de médecine de prévention, doit être titulaire du certificat d'études spéciales de médecine du travail ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail (...) ».

Ce principe connaît deux tempéraments.

D'une part, l'article 13 du décret ajoute que peuvent également être recrutés en qualité de médecin de prévention les titulaires de « titres reconnus équivalents » aux titres susvisés « par arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé ». Cependant, tant que l'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé de la santé n'aura pas été pris, il convient de ne recruter en qualité de médecin de prévention que des titulaires du certificat d'études spéciales ou du diplôme d'études spécialisées de médecine du travail, ou des médecins inscrits au tableau de l'ordre comme spécialistes en médecine du travail dans les conditions prévues au 2<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> alinéas de l'article 9 de la loi n° 91-73 du 18 janvier 1991.

D'autre part, le certificat d'études spéciales de médecine du travail ou le diplôme d'études spéciales de médecine du travail ne sont pas exigés pour les médecins qui se trouvaient déjà en fonction dans les administrations avant la date d'entrée en vigueur du décret de 1982.

Au regard de l'importance des missions et des tâches confiées aux médecins de prévention, ceux-ci doivent pouvoir bénéficier d'action de formation initiale et continue dans le cadre de cette spécialité.

Par ailleurs, bien que le décret demeure muet au sujet de la qualification des infirmiers ou infirmières qui doivent assister les médecins de prévention, il convient de s'aligner sur le premier alinéa de l'article R. 241-36 du code du travail et de ne recourir qu'aux services « d'un personnel infirmier possédant le diplôme d'Etat ou ayant l'autorisation d'exercer sans limitation dans les conditions prévues par le code de la santé publique ».

## **Travaux dangereux, instructions**

---

**Article 14.** — Dans chaque service où sont effectuées des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence.

Aux termes de l'article 14 du décret, « dans chaque service où sont effectués des travaux dangereux, un ou plusieurs agents doivent avoir reçu obligatoirement l'instruction nécessaire pour donner les premiers secours en cas d'urgence ». Pour l'application de cet article, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui ont déjà une attestation de formation aux premiers secours ou le brevet national des premiers secours dans les conditions posées par le décret n° 91-834 modifié du 30 août 1991. A défaut, une formation débouchant sur l'obtention de ces titres devra être dispensée à certains agents, soit par l'administration elle-même si elle dispose des personnels compétents, soit, si elle n'en dispose pas, par l'un des organismes agréés dans le cadre de la réglementation en vigueur et avec lequel elle passera une convention.

En outre, et bien que le décret ne rende pas leur existence obligatoire, il apparaît souhaitable que dans chaque service n'étant pas situé à proximité immédiate d'une infirmerie, certains agents, dont le nombre sera déterminé en fonction des effectifs du service considéré, soient au moins pourvus de l'attestation d'initiation aux gestes élémentaires de survie. Là encore, il devra, de préférence, être fait appel à des agents qui sont déjà titulaires du brevet national ou de l'attestation de formation mentionnés ci-dessus. A

défaut, une formation débouchant sur l'obtention de cette attestation devra être dispensée à certains agents.

Lorsqu'une formation s'avérera nécessaire en ces matières, cette formation devra être dispensée pendant les heures de service et être rémunérée en tant qu'activité de service.

## CHAPITRE II

### Missions des services de médecine et de prévention

#### Section 1

#### Action sur le milieu professionnel

### Mission du médecin de prévention

---

**Article 15.** — Le médecin de prévention est le conseiller de l'administration, des agents et de leurs représentants en ce qui concerne :

- 1° - l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;
- 2° - l'hygiène générale des locaux de service ;
- 3° - l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ;
- 4° - la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 5° - l'hygiène dans les restaurants administratifs ;
- 6° - l'information sanitaire.

A l'instar des médecins du travail relevant des dispositions du code du travail, les médecins de prévention se voient confier deux grands types de missions : l'action sur le milieu professionnel et la surveillance médicale des agents. Ils peuvent par ailleurs, être amenés à intervenir dans le champ de la médecine « statutaire ».

#### Action sur le milieu professionnel

Elle est décrite par les articles 15 à 21 du décret et concerne :

**l'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ; l'hygiène générale des locaux et des services ; l'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine ; la protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de service ou de maladie professionnelle ; l'hygiène dans les restaurants administratifs ; l'information sanitaire.**

### Fiche de risques professionnels

---

**Article 15.1.** — Dans chaque service ou établissement public de l'Etat entrant dans le champ d'application du présent décret, le médecin de prévention établit et met à jour périodiquement, en liaison avec l'agent désigné en application de l'article 4 du présent décret et après consultation du comité d'hygiène et de sécurité territorialement compétent, une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service et les effectifs d'agents exposés à ces risques.

Le médecin de prévention a accès aux informations utiles lui permettant d'établir la fiche des risques professionnels susévoquée.

Cette fiche est établie conformément aux dispositions de l'article R 241-41-3 du code du travail. Elle est communiquée au chef de service ou d'établissement. Elle est tenue à la disposition des agents mentionnés aux articles 5, 5.1, 5.4 et 5.5 du présent décret. Elle est présentée au comité d'hygiène et de sécurité en même temps que le rapport annuel du médecin de prévention prévu aux articles 28 et 49 du présent décret.

Les comités d'hygiène et de sécurité sont, en outre, régulièrement informés de l'évolution des risques professionnels entrant dans leur champ de compétence.

Le décret du 9 mai 1995 venu modifier le décret n° 82-453, pose le principe de l'établissement de cette fiche et de sa mise à jour périodique par le médecin de prévention.

Cette fiche établie par le médecin de prévention et d'une façon générale sous la responsabilité du chef de service, doit recenser les risques professionnels propres au service entrant dans le champ d'intervention du médecin de prévention et mentionner les effectifs potentiellement exposés à ceux-ci.

Le médecin de prévention doit associer l'agent chargé de la mise en oeuvre des règles d'hygiène et de sécurité nommé en application de l'article 4 du décret, dans l'établissement et le suivi de cette fiche, laquelle doit être soumise, pour avis, au CHS compétent. Il convient, à cet égard, de préciser que le médecin de prévention est membre de droit du CHS (article 34-3° et article 35-3° du décret), néanmoins, à l'instar des règles de droit du travail (article R 236.61 et afin de préserver la spécificité de sa position, il assiste au CHS avec voix consultative et non délibérative.

Le 3ème alinéa de l'article 15.1 précise que la fiche est établie conformément aux dispositions de l'article R. MI -41-3 du code du travail. Il convient donc de se référer pour son établissement aux principes directeurs posés par cet article ainsi que par les dispositions venues en particulier le sens et la portée (Arrêté du 29 mai 1989 pas en application de l'article R.241-41-3 du code du travail et fixant le modèle de la fiche d'entreprise et d'établissement établie par le médecin du travail - JO du 8 juin 1989 ; ainsi que l'arrêté du ministre du travail du 11 juillet 1977 fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale - JO du 24 juillet 1977). Toutes adaptations utiles liées aux spécificités des services publics concernés doivent cependant pouvoir y être apportées.

Enfin, le médecin de prévention devra, dans le cadre de cette tâche, avoir accès à tout type d'information utile à l'établissement de la fiche.

## **Médecine de prévention et formation à l'hygiène et à la sécurité**

---

**Article 16.** — Avec les autres personnels mentionnés à l'article 11, le médecin de prévention est obligatoirement associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité prévues au titre II ainsi qu'à la formation des secouristes mentionnés à l'article 14.

## **Consultation de la médecine de prévention sur les projets de construction et aménagement**

---

**Article 17.** — Le médecin de prévention est obligatoirement consulté sur les projets de construction ou aménagement importants des bâtiments administratifs et de modifications apportées aux équipements.

## **Information du médecin de prévention sur la présence et l'utilisation de substances dangereuses**

---

**Article 18.** — Le médecin de prévention est obligatoirement informé, avant toute utilisation de substances ou produits dangereux, de la composition de ces produits et de la nature des substances ainsi que de leurs modalités d'emploi.

## **Prélèvements**

---

**Article 19.** — Le médecin de prévention peut demander à l'administration de faire effectuer des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse. Le refus de celle-ci doit être motivé. Le médecin en informe l'organisme qui est compétent en matière d'hygiène et de sécurité en application du titre IV du présent décret. Il est informé des résultats de toutes mesures et analyses.

## **Enquête épidémiologique**

---

**Article 20.** — Le médecin de prévention participe aux études et enquêtes épidémiologiques.

## **Tiers-temps du médecin de prévention**

---

**Article 21.** — Le médecin de prévention doit consacrer à sa mission en milieu de travail au moins le tiers du temps dont il dispose en application des dispositions de l'article 12 du présent décret.

Par ailleurs, à ce même titre, le médecin de prévention est obligatoirement :

- associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes ;
- consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants ainsi que sur les modifications apportées aux équipements ;
- informé de la composition et de la nature des substances utilisées.

Il peut, en outre, demander à l'administration d'effectuer des prélèvements et des mesures, aux fins d'analyses. Il propose des études épidémiologiques et participe à leur réalisation.

Dans ce cadre le médecin de prévention est amené à effectuer des visites des lieux de travail. Il bénéficie, à cette fin, d'une liberté d'accès aux locaux rentrant dans son champ de compétence. Il examine les postes de travail, détecte les situations présentant des risques professionnels particuliers et est habilité - en cas de dysfonctionnement - à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit diffusé auprès de l'autorité administrative dont il relève et de celle dont dépend l'agent concerné. Le médecin de prévention rend compte de cette action en comité d'hygiène et de sécurité (CHS).

Au titre du décret de 1982, le médecin de prévention consacre à cette action en milieu professionnel au moins un tiers de son temps.

Enfin, dans le cadre de son action sur le milieu professionnel le médecin de prévention doit procéder à l'établissement de la fiche relative aux risques professionnels propres au milieu dans lequel il intervient. Il s'agit là d'un élément important dans la détermination des obligations en matière de suivi médical des agents (cf. infra).

## *Section 2* *Surveillance médicale des agents*

### **Organisation des examens médicaux**

---

**Article 22.** — Les administrations sont tenues d'organiser un examen médical annuel pour les agents qui souhaitent en bénéficier.

### **Examens complémentaires**

---

**Article 23.** — Le médecin de prévention peut recommander des examens complémentaires. Dans le respect du secret médical, il informe l'administration de tous risques d'épidémie.

*Le médecin de prévention peut, en outre, préconiser des examens médicaux complémentaires ainsi qu'il est prévu à l'article 23 du décret et par analogie avec l'article R 241-52 du code du travail.*

### **Surveillance médicale particulière**

---

**Article 24.** — Le médecin de prévention exerce une surveillance médicale particulière à l'égard :

- des handicapés,
- des femmes enceintes,
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée,
- des agents occupant des postes définis à l'article 15.1 ci-dessus,
- et des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention.

Le médecin de prévention définit la fréquence et la nature des visites médicales que comporte cette surveillance médicale et qui doit être au moins annuelle. Ces visites présentent un caractère obligatoire.

### **Visite médicale obligatoire tous les cinq ans**

---

**Article 24.1** — Les agents qui ne relèvent pas de l'article 24 ci-dessus et qui n'auraient pas bénéficié de l'examen médical annuel prévu à l'article 22 du présent



décret, font l'objet d'une visite médicale auprès d'un médecin de prévention tous les cinq ans. Ils fournissent à leur administration la preuve qu'ils ont satisfait à cette obligation. A défaut, ils sont tenus de se soumettre à une visite médicale auprès du médecin de prévention de leur administration.

#### La surveillance médicale des agents -----

Le décret du 9 mai 1995 est venu modifier de façon importante les principes applicables en cette matière.

Si chaque agent qui le désire doit pouvoir bénéficier chaque année, durant ses heures de service, d'une visite médicale passée devant le médecin de prévention (article 22 du décret) ; le nouveau dispositif résultant des articles 24 et 24.1 pose le principe du caractère obligatoire de la surveillance médicale dans deux hypothèses particulières.

1 - Certaines catégories d'agents doivent faire l'objet d'une surveillance médicale particulière dont la fréquence doit être au moins annuelle (article 24 du décret).

Il s'agit :

- des handicapés ;
- des femmes enceintes ;
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie ou de longue durée ;
- des agents occupant des postes présentant des risques professionnels particuliers définis dans les conditions posées à l'article 15.1 du décret (voir point A. 2 supra) ;
- des agents souffrant de pathologies particulières déterminées par le médecin de prévention (il peut s'agir notamment de pathologies à caractère préexistant et nécessitant un suivi médical spécifique).

2 - Les agents qui, ne relevant pas des catégories ci-dessus et visés à l'article 24 du décret, et qui, par ailleurs, n'auraient pas demandé à bénéficier de l'examen médical annuel prévu à l'article 22 du décret, devront faire l'objet d'une visite médicale tous les cinq ans auprès du médecin de prévention (article 24, i du décret).

L'administration dont ils relèvent, devra s'assurer du bon suivi de cette surveillance médicale (notamment par le biais des convocations), qui présente un caractère obligatoire.

Sur le plan pratique, la première visite médicale donne lieu à la constitution d'un dossier médical qui est ensuite complété après chaque visite médicale ultérieure. De plus, chacune de ces visites doit donner lieu à l'établissement, en deux exemplaires, d'une fiche de visite : l'un de ces exemplaires est tenu à l'agent ; l'autre est versé au dossier médical de l'agent.

#### **Autorisation d'absence**

---

**Article 25.** — Des autorisations d'absence sont accordées pour permettre aux agents de subir les examens médicaux prévus aux articles 22, 23, 24 et 24.1.

*En toute hypothèse, les autorisations d'absence nécessaire doivent être accordées aux agents pour leur permettre de subir les examens médicaux en cause (article 25 du décret).*

#### **Aménagement**

---

**Article 26.** — Le médecin de prévention est habilité à proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci doit motiver son refus.

D'une façon générale, s'il apparaît, à l'occasion des visites médicales assurées par le médecin de prévention, que les conditions de travail ont des conséquences néfastes pour la santé d'un agent, le médecin de prévention a le pouvoir de "proposer des aménagements de poste de travail ou de conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents". "Il peut également proposer des aménagements temporaires de poste de travail ou de conditions d'exercice des

fonctions au bénéfice des femmes enceintes. Lorsque ces propositions ne sont pas agréées par l'administration, celle-ci, doit motiver son refus (article 26 du décret).

## **Information du médecin de prévention sur les accidents de travail et maladies professionnelles**

---

**Article 27.** — Le médecin de prévention est informé par l'administration dans les plus brefs délais de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

## **Rapport d'activité**

---

**Article 28.** — Le médecin de prévention rédige chaque année un rapport d'activité qui est transmis au chef de service et au comité d'hygiène et de sécurité.

Enfin, il faut mentionner que chaque année, le médecin de prévention doit transmettre à l'administration et à l'organisme compétent en matière d'hygiène et de sécurité un rapport dressant le bilan de mn activité au cours de l'année écoulée, qu'il s'agisse de mn activité à l'égard du milieu professionnel ou de son activité de surveillance médicale des agents.

Pour la rédaction de ce rapport annuel, les médecins de prévention pourront s'inspirer du rapport technique type du médecin du travail, qui figure en annexe d'un arrêté du ministre du travail du 13 décembre 1990 (JO du 1er février 1991).

## **Intervention du médecin inspecteur régional du travail (MIRT)**

---

**Article 28.1.** — En cas de contestation des agents concernant les propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du présent décret, le chef de service peut, le cas échéant, saisir pour avis le médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre territorialement compétent.

A cet égard, l'article 28.1 du décret, prévoit l'intervention éventuelle, à la demande du chef de service concerné, du médecin inspecteur régional du travail et de la main d'oeuvre territorialement compétent, dans l'hypothèse où l'agent en cause contesterait les propositions d'aménagement faites par le médecin de prévention.

Cette intervention fait l'objet de la formulation d'avis visant à éclairer l'administration dans les décisions à prendre.

**C - Intervention du médecin de prévention dans le champ de la médecine « statutaire ».**

Cette intervention ne figure pas au sein des dispositions du décret relatif à l'hygiène, à la sécurité et à la médecine de prévention mais dans celles du décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'administration aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires (articles 18, 26, 32, 34 et 43).

Dans chacune de ces hypothèses, le médecin de prévention est amené à jouer un rôle consultatif important sous la forme d'avis ou d'observations écrites.

Ainsi, en application de l'article 18 de ce décret de 1986, « le médecin chargé de la prévention, attaché au service auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est soumis au comité médical ou à la commission de réforme, est informé de la réunion et de son objet. Il peut obtenir, s'il le demande, communication du dossier de l'intéressé. Il peut présenter des observations écrites ou assister à titre consultatif à la réunion ; il remet obligatoirement un rapport écrit dans les cas prévus aux articles 26, 32, 34 et 43 du décret », à savoir :

– dans tous les cas où un fonctionnaire demande le bénéfice des dispositions de l'article 34 (2°) 2ème alinéa, de la loi du 11 janvier 1984 (maladie provenant de l'une des causes exceptionnelles prévues à l'article L.27 du code des pensions civiles et militaires de retraite ou accidents survenus dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions) (article 26 du décret de 1986) ;

– lorsqu'un congé de longue durée est demandé pour une maladie contractée dans l'exercice des fonctions (article 32 du décret de 1986) ;

- lorsqu'un chef de service estime que l'état de santé d'un fonctionnaire pourrait justifier sa mise en congé d'office de longue maladie ou de longue durée (article 34 du décret de 1986) ;

- lorsqu'un fonctionnaire ayant bénéficié d'un congé de longue maladie ou d'un congé de longue durée envisage la possibilité de reprendre ses fonctions (article 43 du décret de 1986).

Bien que non membre de droit du comité médical ou de la commission de réforme (cf. le point IV.2-B supra), la présence du médecin de prévention dans ces différentes hypothèses apparaît tout à fait opportune et de nature à éclairer ces instances sur les cas examinés.

Enfin, le médecin de prévention peut être amené à intervenir dans le cadre de la procédure de reclassement d'un fonctionnaire devenu inapte à l'exercice de ses fonctions, L'article 1er du décret n° 84-1051 du 30 novembre 1984 prévoit sur ce point que : « Lorsqu'un fonctionnaire n'est plus en mesure d'exercer ses fonctions, de façon temporaire ou permanente, et si les nécessités du service ne permettent pas un aménagement des conditions de travail, l'administration, après avis du médecin de prévention, dans l'hypothèse où l'état de ce fonctionnaire n'a pas rendu nécessaire l'octroi d'un congé de maladie, ou du comité médical, si un tel congé a été accordé, peut affecter ce fonctionnaire dans un emploi de son grade, dans lequel les conditions de service sont de nature à permettre à l'intéressé d'assurer les fonctions correspondantes. »

---

## TITRE IV

# ORGANISMES COMPÉTENTS EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ

### CHAPITRE 1er

#### *Rôle des comités techniques paritaires et des comités d'hygiène et de sécurité*

#### **Attributions du CTP**

---

**Article 29.** — Les comités techniques paritaires connaissent des questions et des projets de textes relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité dans les conditions fixées au présent titre.

Les comités techniques paritaires reçoivent communication du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus respectivement aux articles 44 et 48 ci-dessous accompagnés de l'avis formulé par le comité d'hygiène et de sécurité. Ils examinent les questions dont ils sont saisis par les comités d'hygiène et de sécurité créés auprès d'eux.

En outre, les comités techniques paritaires ministériels et les comités techniques paritaires des établissements publics concernés émettent un avis sur les arrêtés prévus à l'article 3 du présent décret.

**Les différents ce organismes compétents en matière d'hygiène et de sécurité -----**

**D) La formation spéciale du Conseil supérieur de la fonction publique dite commission centrale de l'hygiène et de la sécurité.**

L'article 16 du décret n° 82-450 du 28 mai 1982 relatif au Conseil supérieur de la fonction publique prévoit existence, au sein de ce Conseil, d'une formation spéciale dite commission centrale de l'Hygiène et de la sécurité et composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants des organisations syndicales tous nommés par arrêté du Premier ministre. Au sein de cette commission centrale de l'hygiène et de la sécurité, chaque organisation syndicale dispose d'un membre titulaire et de deux membres suppléants si elle compte un ou deux représentants titulaires au Conseil supérieur et de deux membres titulaires et quatre membres suppléants si elle comporte trois représentants titulaires ou plus au Conseil supérieur.

## 2) Les comités techniques paritaires (article 29).

Les comités techniques paritaires conservent des compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail dans le cadre du décret modificatif du décret n° 82-453. L'organisation, la composition, les attributions et le fonctionnement de ces comités sont fixés par le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires O.O du 30 mai 1982). Le caractère souvent très concret des problèmes d'hygiène et de sécurité justifie qu'ils soient misés par un organisme très proche de l'endroit où se posent ces problèmes ; ce sont donc principalement les comités techniques paritaires régionaux, départementaux, locaux et spéciaux, dont l'existence est prévue par article 4 du décret n° 82-452, qui seront amenés, le cas échéant, à intervenir en matière d'hygiène et de sécurité.

**Rôle des comités techniques paritaires (CTP) (article 29 du décret).**

D'une façon générale les CTP doivent être informés de l'activité des CHS dans la mesure où l'article 29 du décret prévoit : « ils reçoivent communication du rapport annuel sur l'évolution des risques professionnels et du programme annuel de prévention des risques professionnels prévus respectivement aux articles 30 et 48 ».

Les CTP peuvent également être amenés à examiner les questions dont ils seraient saisis par les CHS créés auprès d'eux.

Les CTP peuvent, en outre, saisir pour avis les CHS de toutes questions qu'ils estimeraient utiles dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité du travail et de la prévention médicale (article 54 dernier alinéa du décret).

Par ailleurs, les CTP sont saisis, pour avis, des projets de textes relatifs aux problèmes d'hygiène et de sécurité, notamment des projets d'arrêté qui seraient pris en application de l'article 3 du décret (arrêté déterminant les modalités particulières d'application des règles d'hygiène et de sécurité exigées par les conditions spécifiques de fonctionnement des administrations et des établissements publics).

Enfin, les CTP peuvent demander la création d'un CHS placé auprès d'eux, dans cette hypothèse la mise en place du CHS intervient de plein droit (article 32.2 du décret).

## **Missions du CHS**

---

**Article 30.** — Sous réserve des compétences des comités techniques paritaires mentionnées à l'article 29 les comités d'hygiène et de sécurité ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Ils ont notamment à connaître des questions relatives :

- à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;
- aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;
- aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Les comités procèdent en outre, à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans leur champ de compétence.

A cette fin, ils délibèrent chaque année d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels, présenté par leur président.

**Le rôle principal des CHS est de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.**

En vertu de l'article 30, ils ont ainsi à connaître d'un ensemble de questions relatives :

« (...) - à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et de sécurité ;

- aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;
- aux projets d'aménagements, de construction et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité, et de bien-être au travail ;
- des mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux handicapés ;
- aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

Les comités procèdent, en outre, à l'analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents du ou des services entrant dans leur champ de compétence. »

Les CHS ont, en outre, à débattre chaque année, d'un rapport sur l'évolution des risques professionnels, présenté par leur président.

Les autres différents rôles et conditions d'intervention des CHS sont définis aux articles 45 à 51 du décret.

Si les comités techniques paritaires conservent certaines compétences en matière d'hygiène et de sécurité, le décret prévoit qu'as sont susceptibles d'être assistés dans ce domaine par des organismes spécialisés, les comités d'hygiène et de sécurité, et ceci en raison du caractère souvent très technique des problèmes d'hygiène et de sécurité.

Le décret prévoit l'existence de trois catégories spécifiques de CHS :

- le CHS au niveau de l'administration centrale ;
- le CHS local au niveau régional ou départemental ;
- le CHS spécial.

## **CHS ministériel**

---

**Article 31.** — Dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels ayant une gestion commune du personnel, il est créé un comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel ou le cas échéant, un comité d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central placé auprès du directeur du personnel de l'administration centrale.

Le comité d'hygiène et de sécurité placé auprès du comité technique paritaire ministériel examine les questions relatives à l'hygiène et à la sécurité qui concernent le département ou le groupe de départements ministériels.

Les CHS au niveau de l'administration centrale (art. 31) -----

Un comité d'hygiène et de sécurité doit être obligatoirement institué "dans chaque département ministériel ou groupe de départements ministériels ayant une gestion commune du personnel" (article 31, premier alinéa).

Ce CHS est chargé d'assister le comité technique paritaire ministériel ou éventuellement le comité technique paritaire central placé auprès du directeur chargé du personnel de l'administration centrale concernée.

Au vu des compétences propres à ce CHS (voir point V.7) son rattachement au CTP ministériel doit être préconisé.

L'article 31 du décret prévoit l'existence obligatoire d'au moins un CHS au niveau de l'administration centrale des ministères.

Ce CHS assiste, soit le comité technique paritaire ministériel, soit le comité technique paritaire central placé auprès du directeur chargé du personnel de l'administration centrale.

Dans la première hypothèse, le CHS examine les questions d'hygiène et de sécurité qui, présentant un caractère général, intéressent l'ensemble du département ministériel. Son rôle consiste alors à émettre des avis et à formuler des propositions à propos de la politique menée en matière d'hygiène et de sécurité au niveau de l'ensemble du département ministériel.

Dans la deuxième hypothèse, outre les compétences évoquées à l'alinéa ci-dessus, le CHS exercera à l'égard des services de l'administration centrale du département ministériel dans lequel il est implanté les différentes attributions prévues par les articles 30 et 44 à 51 du décret.

Par ailleurs, des CHS spéciaux peuvent également, le cas échéant, être mis en place au sein des directions d'administration centrale dans les conditions posées à l'article 32.1 du décret.

## **CHS local**

---

**Article 32.** — Un comité d'hygiène et de sécurité est créé auprès de chaque comité technique paritaire départemental ou de chaque comité technique paritaire régional.

Lorsque dans le même département ou dans la même région, plusieurs comités techniques paritaires relèvent du même département ministériel, l'organisation fonctionnelle du comité d'hygiène et de sécurité peut déroger aux dispositions de l'alinéa précédent. Elle est soumise à l'avis du comité technique paritaire ministériel du département ministériel concerné.

Sont également créés un comité d'hygiène et de sécurité et le cas échéant, des comités d'hygiène et de sécurité locaux, auprès des comités techniques paritaires existant dans les établissements publics soumis aux dispositions de l'article 1er du présent décret.

Les CHS locaux (article 32) -----

Le décret du 9 mai 1995 venu modifier le décret de 1982 prévoit la mise en place systématique de CHS au niveau local.

Ceux-ci doivent être créés auprès de chaque comité technique paritaire départemental ou régional. le choix entre ces deux niveaux de rattachement incombe à chaque ministère en fonction de son mode d'organisation propre.

Les CHS locaux créés au niveau départemental ou au niveau régional peuvent avoir un caractère interdirectionnel lorsque dans le département ou dans la région concerné plusieurs CTP relèvent du même département ministériel (article 32 alinéa 2).

Les modalités spécifiques d'organisation et de fonctionnement de ces CHS interdirectionnels, doivent être soumises à l'avis du CTP ministériel concerné.

Par ailleurs, un CHS doit être créé au sein de chaque établissement public relevant du décret et placé auprès du CTP existant au niveau central. Des CHS peuvent, être également mis en place dans les services locaux de ces établissements publics, ils sont dans cette hypothèse placés auprès des CTP locaux.

## **CHS spécial**

---

**Article 32.1.** — Lorsque le regroupement d'agents dans un même immeuble ou un même ensemble d'immeubles le rend nécessaire, ou lorsque des risques professionnels particuliers le justifient, des comités spéciaux pourront être créés à l'initiative de l'administration ou sur proposition du ou des comités d'hygiène et de sécurité, dès lors que le nombre d'agents concernés n'est pas inférieur à cinquante.

Les comités d'hygiène et de sécurité spéciaux qui ont un caractère interministériel sont placés auprès du Préfet. S'ils concernent différents services relevant d'une même administration, ils sont placés alternativement auprès du chef de service de chacune d'entre elles.

Les CHS spéciaux (article 32.1) -----

A la différence des CHS centraux ou locaux qui doivent obligatoirement être mis en place dans les conditions exposées ci-dessus, la création de CHS spéciaux ne présente pas un caractère automatique.

Les critères de mise en place éventuelle d'un CHS spécial sont les suivants :

- lorsque le regroupement d'agents dans un immeuble ou un ensemble d'immeubles le rend nécessaire ;
- lorsque des risques professionnels particuliers au site ou au service en cause le justifient ;

La création du CHS spécial ne peut toutefois intervenir que si le nombre d'agents en cause est d'au moins 50.

Il appartient à chaque autorité administrative dont relève un service central, territorial, un établissement public, un immeuble ou un groupe d'immeubles d'apprécier si l'importance des effectifs (au delà du seuil de 50) ou la nature des risques professionnels justifient l'institution d'un comité d'hygiène et de sécurité

spécial chargé d'assister le comité technique paritaire concerné dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Le cas particulier des cités administratives est prévu par le dernier alinéa de l'article 32 du décret, aux termes duquel « les comités d'hygiène et de sécurité ruraux qui ont un caractère interministériel sont placés auprès du Préfet ».

L'hypothèse d'un CHS spécial concernant plusieurs services d'une même administration est organisée également par le dernier alinéa de l'article 32 du décret. Ce type de CHS est placé alternativement auprès du chef de service de chacun d'eux.

### **Création de CHS à l'initiative du CTP**

---

**Article 32.2.** — La création d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial est de plein droit lorsqu'un comité technique paritaire demande à être assisté par un tel comité pour exercer ses compétences en matière d'hygiène et de sécurité du travail.

Les comités d'hygiène et de sécurité locaux ou spéciaux examinent les questions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux méthodes et techniques de travail telles qu'elles sont définies par le présent décret, et par l'article 12 6° du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 susvisé, relatif aux comités techniques paritaires.

Le second alinéa de l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ponant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat est venu préciser que « la création des comités d'hygiène et de sécurité locaux ou ruraux en de plein droit à la demande des comités techniques paritaires concernés ». Une telle création est donc automatique dès lors que le comité technique paritaire compétent en a formulé la demande à la majorité de ses membres présents.

Ce principe a été repris à l'article 32.2 du décret commenté.

S'agissant des liens entre les CTP et les CHS ; il peut exister une correspondance totale entre le ressort d'un comité technique paritaire et le ressort d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial qui l'assiste. Par exemple, auprès d'un comité technique paritaire départemental compétent pour l'ensemble d'une direction départementale d'un ministère peut être institué un comité d'hygiène et de sécurité local également compétent pour l'ensemble de la direction départementale.

Mais cette correspondance totale n'est pas obligatoire dans la mesure où un même comité technique paritaire peut parfaitement être assisté en matière d'hygiène et de sécurité par plusieurs comités d'hygiène et de sécurité. C'est ainsi, par exemple, qu'auprès d'un comité technique paritaire départemental compétent pour l'ensemble d'une direction départementale d'un ministère peuvent être institués plusieurs comités d'hygiène et de sécurité spéciaux, dont chacun sera seulement compétent pour un immeuble ou un groupe d'immeubles ; de même, si un établissement public est pourvu d'un comité technique paritaire central alors qu'il compte plusieurs services implantés en divers points du territoire national, un comité d'hygiène et de sécurité spécial peut être mis en place dans chacun de ces services, ou dans certains d'entre eux, afin d'assister le comité technique paritaire central.

**Article 33.** — Les comités d'hygiène et de sécurité sont créés par arrêté du ou des ministres concernés.

Enfin sur le plan procédural, à la différence des commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires, dont la création doit résulter d'un arrêté conjoint du Premier ministre et du ministre (ou des ministres) intéressé, un comité d'hygiène et de sécurité, qu'il soit central, local ou spécial, doit être créé par un arrêté du ministre intéressé, ou des ministres intéressés (article 33 du décret).

### *CHAPITRE III*

#### *Composition des comités d'hygiène et de sécurité*

### **Composition du CHS ministériel**

---

**Article 34.** — Chaque comité central d'hygiène et de sécurité créé en application de l'article 31 comprend :

1° — cinq représentants de l'administration, dont le fonctionnaire responsable des problèmes d'hygiène et de sécurité chargé du secrétariat du comité ;

2° — sept représentants du personnel qui désignent l'un d'entre eux pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint du comité ;

3° — le médecin de prévention.

## Composition d'un CHS local

---

**Article 35.** — Chaque comité d'hygiène et de sécurité spécial ou local créé en application de l'article 32 comprend :

1° — de trois à cinq représentants de l'administration, dont le fonctionnaire responsable des problèmes d'hygiène et de sécurité, chargé du secrétariat du comité ;

2° — de cinq à neuf représentants du personnel qui désignent l'un d'entre eux pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint du comité. Le nombre des représentants du personnel est fixé, en fonction de l'importance des effectifs ou de la nature des risques professionnels, par l'arrêté visé à l'article 39. Dans tous les cas, ce nombre excède au moins de deux celui des représentants de l'administration ;

3° - le médecin de prévention.

Nombre des membres des comités d'hygiène et de sécurité-----

Le nombre des membres d'un comité d'hygiène et de sécurité est fixé par l'arrêté ministériel instituant ce comité, en tenant compte de deux principes.

Tout d'abord, les comités d'hygiène et de sécurité sont, par parallélisme avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail relevant du code du travail, des organismes non paritaires. Ils comprennent en effet, outre le médecin de prévention, des représentants titulaires de l'administration (cinq dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité central, entre trois et cinq dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial) et des représentants titulaires du personnel dont le nombre doit toujours être supérieur à celui des représentants de l'administration (sept dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité central, entre cinq et neuf dans le cas d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial mais, dans cette dernière hypothèse, le nombre des représentants du personnel doit toujours excéder au moins de deux celui des représentants de l'administration).

D'autre part, le nombre des membres suppléants de l'administration est égal au nombre des membres titulaires de l'administration, de même que le nombre de représentants suppléants du personnel est égal au nombre de représentants titulaires du personnel.

## Suppléants

---

**Article 36.** — Chaque comité d'hygiène et de sécurité central, spécial ou local comprend un nombre de suppléants égal à celui des titulaires.

Les suppléants peuvent assister aux séances du comité.

Ils ne peuvent siéger avec voix délibératives qu'en remplacement des titulaires.

. Enfin, lorsqu'il n'est pas convoqué pour remplacer un représentant titulaire défaillant, tout membre suppléant du comité d'hygiène et de sécurité a la possibilité, s'il le souhaite, d'assister aux séances du comité, mais sans pouvoir prendre part aux débats et aux votes (article 36 2° et 3° alinéa du décret) . Dans une telle hypothèse, le président du comité n'a pas à convoquer les représentants suppléants du personnel, il lui appartient seulement de les informer de la tenue de la réunion du comité. Une telle information doit comporter l'indication de la date, de l'heure, du lieu et de l'ordre du jour de la réunion, ainsi que la transmission de tous les documents communiqués aux membres du comité convoqués pour siéger avec voix délibérative.

## Voix consultative IHS

---

**Article 37.** — Un fonctionnaire chargé, en application de l'article 5 du présent décret, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité peut assister avec voix consultative aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité.

## Experts

---

Le président du comité d'hygiène et de sécurité peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des organisations syndicales.



Les experts 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 requise.

De même, il résulte des termes de l'article 37, 1er alinéa du décret, que l'un des fonctionnaires chargés, « en application de l'article 5 » (ou 5.1), de ce décret, « d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité peut assister avec voix consultative aux travaux du comité d'hygiène et de sécurité ».

En outre, aussi bien l'administration qu'un ou plusieurs représentants titulaires du personnel peuvent demander 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. Il importe cependant de préciser que celle-ci doit être satisfaite, sauf abus manifeste de la part des représentants du personnel. Tout expert convoqué par le président du comité ne peut assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles sa présence a été demandée. Il ne peut pas prendre part aux votes qui interviennent sur ces questions (article 37, 2ème et 3ème alinéa, du décret).

## Concours de personnalités qualifiées

---

**Article 38.** — Les comités d'hygiène et de sécurité centraux, spéciaux et locaux peuvent en outre faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée.

A la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité d'hygiène et de sécurité peut également faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée (article 38 du décret). Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

### CHAPITRE IV

#### *Mode de désignation des membres des comités d'hygiène et de sécurité*

## Désignation

---

**Article 39.** — Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité centraux sont nommés par arrêté du ou des ministres intéressés.

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité spéciaux ou locaux sont nommés par l'autorité auprès de laquelle ces comités sont constitués.

La décision nommant les représentants de l'administration au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité désigne parmi eux celui qui est chargé d'exercer les fonctions de président du comité.

### Désignation des représentants de l'administration.-----

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité central sont nommés par arrêté du ministre intéressé (ou des ministres intéressés, s'il s'agit d'un comité institué dans un groupe de départements ministériels ayant une gestion commune du personnel).

Les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité local ou spécial sont nommés par décision de l'autorité auprès de laquelle ce comité est institué.

Une très grande liberté est laissée à l'administration lorsqu'elle choisit ses représentants au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité. Cependant, bien que le décret ne le dise pas expressément, il va de soi que les représentants désignés par l'administration au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité doivent exercer leurs fonctions dans le ressort de ce comité.

L'arrêté du ministre intéressé (ou des ministres intéressés) et la décision de l'autorité auprès de laquelle le comité est institué doivent désigner nommément tous les représentants de l'administration, titulaires et suppléants, au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité.

La décision nommant les représentants, titulaires et suppléants, de l'administration doit également désigner, parmi les représentants titulaires de l'administration, celui qui exercera les fonctions de président du comité (article 39, troisième alinéa, du décret).

Bien que le décret ne le prévoit pas expressément, il est souhaitable que ce texte désigne également, toujours parmi les représentants titulaires de l'administration, celui qui sera appelé à suppléer le Président du comité en cas d'empêchement de ce dernier.

**Article 40.** — Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires regardées comme les plus représentatives du personnel au moment où se fait la désignation dans les conditions définies par l'article 8 et le second alinéa de l'article 11 du décret du 28 mai susvisé.

Aux termes de l'article 40 ces représentants du personnel au sein des comités d'hygiène et de sécurité « sont désignés librement par les organisations syndicales de fonctionnaires regardées comme les plus représentatives du personnel au moment où se fait la désignation, dans les conditions définies par l'article 8 et le second alinéa de l'article II du décret n° 82-452. relatif aux comités techniques paritaires. Il convient donc de vous reporter, en ce qui concerne l'appréciation de la représentativité des différentes organisations syndicales, aux principes généraux applicables en la matière.

### **Durée du mandat**

---

**Article 41.** — Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité sont désignés pour une période de trois années. Ils peuvent être choisis parmi les fonctionnaires, les agents non titulaires ou les ouvriers professionnels des administrations de l'Etat. Ils doivent remplir les conditions exigées des membres des comités techniques paritaires par le second alinéa de l'article 9 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Dans la mesure où les problèmes d'hygiène et de sécurité concernent tous les agents employés par l'administration, quel que soit leur statut, les représentants du personnel, titulaires et suppléants, au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité peuvent être aussi bien des fonctionnaires que des agents non fonctionnaires (article 41). Ils doivent seulement remplir les conditions exigées des membres des comités techniques paritaires par le second alinéa de l'article 9 du décret n° 82-452 du 28 mai 1982 relatif aux comités techniques paritaires.

Le décret ne précisant pas quelle est la durée du mandat des représentants de l'administration au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité, il en résulte que chacun de ceux-ci peut être remplacé à tout moment par un arrêté ministériel, dans le cas d'un comité central ou par une décision de l'autorité auprès de laquelle est institué le comité, dans le cas d'un comité local ou spécial.

Par contre, l'article 41 du décret fixe à trois ans la durée du mandat des membres représentant, à titre de titulaire ou de suppléant, le personnel au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité. Si un siège de représentant du personnel devient vacant au cours de cette période de trois années, le remplaçant est désigné par l'organisation syndicale concernée et son mandat prend fin en même temps que celui des autres représentants du personnel. Le remplaçant peut être choisi en dehors des représentants suppléants si le siège vacant est celui d'un représentant titulaire. Par ailleurs, les représentants du personnel au sein d'un comité d'hygiène et de sécurité cessent de faire partie de ce Comité si l'organisation syndicale qui les a désignés en fait la demande par écrit à l'autorité administrative auprès de laquelle est placé le comité. La cessation des fonctions devient alors effective un mois après la réception de cette demande.

### **Liste des membres du CHS**

---

**Article 42.** — La liste nominative des représentants du personnel aux comités d'hygiène et de sécurité, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail, doit être portée à la connaissance des agents.

L'administration doit porter leur nom, ainsi que l'indication de leur lieu habituel de travail, à la connaissance des agents, par tous moyens appropriés, afin que ces derniers puissent les contacter et appeler leur attention sur les problèmes qui se posent en matière d'hygiène et de sécurité.

## *CHAPITRE V*

### *Conditions d'intervention des comités d'hygiène et de sécurité*

**Article 43.** — (Article abrogé par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995).

### **Droit d'accès**

---

**Article 44.** — Les membres du comité d'hygiène et de sécurité bénéficient 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 54 du présent décret, qui en fixe l'étendue et les personnes devant composer la délégation du comité d'hygiène et de sécurité.

La délégation du comité d'hygiène et de sécurité doit comporter des représentants de l'administration et des représentants des personnels. Elle peut, le cas échéant, être assistée du médecin de prévention et du fonctionnaire chargé de la mission d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité. 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 et de sécurité dans le cadre de l'exercice de ce droit sous réserve du bon fonctionnement du service.

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.

**Dans l'esprit des dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et de condition de travail relevant du code du travail (article L. 236. 2), le décret issu de sa rédaction de 1995 a prévu expressément un droit d'accès et donc de visite au profit des comités d'hygiène et de sécurité au sein des locaux de travail relevant de leur zone de compétence.**

**Ce droit d'accès doit être organisé dans le cadre de mission précisément établie par le comité d'hygiène et de sécurité.**

**Le droit d'accès et de visite doit être exercé par une délégation du comité d'hygiène et de sécurité composée selon les prescriptions posées au 2ème alinéa de l'article 44. Il ne s'agit donc pas d'un droit d'accès individuel ouvert aux membres des CHS. L'objectif de ces visites est l'information des membres du comité sur les conditions de travail des personnels, examinées en situation. Ces visites ne se substituent pas, ni ne concurrencent, les visites des agents chargés de l'inspection et des médecins de prévention, dont les objectifs sont différents (cf. supra).**

**A l'issue de la mission, un rapport établi par la délégation, doit obligatoirement être soumis au comité d'hygiène et de sécurité.**

**L'exercice de ce droit ne doit, en toute hypothèse, pas perturber le bon fonctionnement du service, En outre, lorsque certains locaux font l'objet de restrictions d'accès dans le cadre d'une réglementation spécifique, les conditions d'exercice de ce droit feront l'objet d'adaptations par voie d'arrêté conjoint du ministre chargé de la fonction publique et du ministre intéressé.**

## **Enquête accident du travail - maladie professionnelle**

---

**Article 45.** — Le comité procède 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 du présent décret.

Chaque enquête est conduite par deux membres du comité, l'un représentant l'administration, l'autre représentant le personnel. Ils peuvent être assistés par d'autres membres du comité, et notamment par le médecin de prévention.

Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

## **Suggestions du CHS**

---

**Article 46.** — Le comité suggère toutes mesures de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et 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 oeuvre.

Le CHS, ou le cas échéant, le comité technique paritaire lorsqu'il n'est pas assisté par un comité d'hygiène et de sécurité, a un triple rôle à jouer dans le domaine de la formation de l'ensemble des agents à l'hygiène et à la sécurité.

Tout d'abord, il doit intervenir en tant qu'organe d'impulsion puisque l'article 46 du décret dispose qu'il « suggère toutes mesures de nature... à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité ».

Ensuite, il doit être consulté par l'administration lorsque celle-ci élabore les actions de formation, et cela selon deux modalités :

— d'une part, il doit être associé par l'administration à la définition du contenu des actions de formation (article 46 du décret) ;

— d'autre part, son président doit lui soumettre chaque année « pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels. Ce programme... 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 » (article 48 du décret). Au nombre « des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir » doivent naturellement figurer les actions de formation à l'hygiène et à la sécurité.

## **Documents, règlements, consignes, observations, registres**

---

**Article 47.** — 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 d'hygiène et de sécurité.

Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux fonctionnaires chargés, en vertu de l'article 5, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

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 d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents et, le cas échéant, des usagers.

L'article 47 alinéa 3 du décret prévoit que le comité d'hygiène et de sécurité « prend...connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité qui doit être mis dans chaque service à la disposition des agents, et, le cas échéant, des usagers ».

En application de cette disposition, un registre d'hygiène et de sécurité, facilement accessible au personnel, doit être ouvert dans chaque service entrant dans le champ d'application du décret, quels que soient ses effectifs. Chaque agent a la possibilité d'inscrire sur ce registre toutes les observations et toutes les suggestions qu'il juge opportun de formuler dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité.

Dans les services qui accueillent du public, le registre d'hygiène et de sécurité, doit également être mis à la disposition des usagers. Ces derniers doivent être clairement informés de l'existence d'un tel registre.

Le responsable du service 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 d'hygiène et de sécurité sont justifiées, le responsable du service prend les mesures nécessaires, quand le problème relève de sa compétence, ou saisit son supérieur hiérarchique, dans le cas contraire.

Le registre d'hygiène et de sécurité doit pouvoir être consulté à tout moment par le fonctionnaire ou l'agent chargé d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité en application des articles 5 ou 5.1 du décret.

D'autre part, le comité d'hygiène et de sécurité dans le ressort duquel se trouve le service, doit, à chacune de ses réunions, examiner les inscriptions consignées sur le registre d'hygiène et de sécurité, en discuter et être informé par l'administration des suites qui ont été réservées à chacun des problèmes soulevés par ces inscriptions.

## **Programme annuel**

---

**Article 48.** — Chaque année, le président du comité lui soumet, pour avis, un programme annuel de prévention des risques professionnels.

Ce programme est établi à partir de l'analyse définie à l'article 44. 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.

## **Rapport de la médecine de prévention**

---

**Article 49.** — Le comité examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention en vertu de l'article 28.

## **Observations IHS**

---

**Article 50.** — Le comité est informé de toutes les observations faites par les fonctionnaires chargés en vertu de l'article 5 d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité.

## **Expert agréé**

---

**Article 51.** — Le comité d'hygiène et de sécurité peut demander à l'autorité administrative de faire appel à un expert agréé en application de l'article R. 236-40 du code du travail en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service, ou de maladie à caractère professionnelle. Les frais d'expertise sont supportés par l'administration ou l'établissement dont relève le comité d'hygiène et de sécurité. 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 56 ci-dessous. La décision de l'administration refusant la désignation d'un expert sollicitée par le comité d'hygiène et de sécurité doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée au comité d'hygiène et de sécurité ministériel.

L'article 51 du décret dont la rédaction résulte du décret modificatif du 9 mai 1995 prévoit expressément la possibilité pour le CHS de solliciter, de l'autorité administrative auprès de laquelle il est placé, l'intervention d'expert agréé dans l'hypothèse de risque grave (révélé ou non par un accident de service) ou de maladie professionnelle.

Ces dispositions qui s'inspirent directement des principes posés à l'article L 236. 9 du code du travail, renvoient précisément à l'article R 236. 40 et à ses textes d'application quant à la détermination des experts agréés.

L'article 51 du décret précise, par ailleurs, que l'expert à accès aux informations nécessaires à sa mission et que la décision de l'administration qui refuserait la désignation d'un expert doit être motivée et communiquée au CHS ministériel.

### *CHAPITRE VI*

#### *Fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité*

## **Règlement intérieur**

---

**Article 52.** — Chaque comité d'hygiène et de sécurité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi par le ministre chargé de la fonction publique après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique. Le règlement intérieur de chaque comité doit être soumis à l'approbation du ou des ministres intéressés, après avis du comité technique paritaire compétent.

Les dispositions du décret relatives au fonctionnement des comités d'hygiène et de sécurité reproduisent, pour l'essentiel, les dispositions du décret n° 82-452 relatives au fonctionnement des comités techniques paritaires.

Pour ce qui concerne les règles applicables s'agissant du secrétariat, du nombre de réunions, de l'ordre du jour, des convocations des membres, du quorum et du vote, ainsi que des facilités d'horaires accordées aux membres des CHS, il convient de se reporter aux dispositions du décret ainsi qu'à celles contenues dans le règlement intérieur type.

L'article 52 du décret prévoit que « chaque comité d'hygiène et de sécurité élabore son règlement intérieur selon un règlement type établi par le ministre chargé de la fonction publique après avis de la commission spécialisée du Conseil supérieur de la fonction publique ».

Le règlement type prévu par cet article figure en annexe à la présente circulaire (annexe n° 3). L'attention est appelée sur le fait que ce règlement type constitue un texte de référence destiné à aider les comités d'hygiène et de sécurité dans l'élaboration de leur règlement intérieur. Chaque comité doit donc s'en inspirer lorsqu'il prépare son règlement intérieur, mais il peut l'adapter et le compléter (notamment pour les CHS créés en application de l'article 32 alinéa 2 du décret) en fonction de la spécificité du cadre dans lequel il est institué, sous réserve du respect des dispositions réglementaires qui régissent les comités d'hygiène et de sécurité.

Après avoir élaboré son règlement intérieur, tout comité d'hygiène et de sécurité doit le soumettre à l'approbation du ministre, après avis du comité technique paritaire qu'il est chargé d'assister (article 52).

## Réunion

---

**Article 53.** — Le comité d'hygiène et de sécurité se réunit au moins une fois par semestre sur convocation de son président, à l'initiative de ce dernier ou, dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

## Conditions de saisine du CHS pour avis

---

**Article 54.** — Le comité d'hygiène et de sécurité est saisi par son président ou sur demande écrite signée par la moitié au moins des représentants titulaires du personnel de toute question de sa compétence.

Il émet ses avis à la majorité des suffrages exprimés.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. En cas de partage des voix, l'avis est réputé avoir été donné ou la proposition formulée.

Les comités d'hygiène et de sécurité peuvent également être saisis pour avis, par les comités techniques paritaires auprès desquels ils sont placés, de questions particulières relevant de leurs compétences.

## Caractère non public des réunions

---

**Article 55.** — Les séances du comité d'hygiène et de sécurité ne sont pas publiques.

L'article 55 du décret dispose que « les séances du comité d'hygiène et de sécurité ne sont pas publiques ».

Ce caractère non public n'exclut toutefois pas qu'un certain nombre de personnes autres que les membres titulaires du comité ou les membres suppléants appelés à siéger avec voix délibérative en remplacement d'un membre titulaire défaillant puissent assister à ses réunions.

C'est ainsi qu'il a déjà été précisé que le secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité peut se faire aider, pour l'exécution des tâches matérielles, par un agent non membre du comité qui assiste aux réunions.

## Discretion professionnelle

---

**Article 56.** — Les membres du comité d'hygiène et de sécurité et les personnes qui participent à ses réunions à titre d'experts ou de consultants sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle.

Les membres du comité d'hygiène et de sécurité, ainsi que les personnes qui, sans être membres du comité, assistent à ses réunions sans avoir voix délibérative (fonctionnaire chargé, en application de l'article 5 ou 5.1 du décret, d'une fonction d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité, agent chargé d'assister le secrétaire du comité pour l'exécution des tâches matérielles, experts, personnes qualifiées) « sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle » (article 56 du décret).

Cette obligation de discrétion professionnelle ne saurait faire obstacle à ce que les représentants du personnel au sein du comité rendent compte de l'exercice de leur mandat aux personnels concernés. Elle s'oppose simplement à ce que les représentants du personnel divulguent, lors de ce compte-rendu de mandat, des renseignements concernant des personnes nommément désignées ou facilement identifiables.

## **Communication de documents**

---

**Article 57.** — Toutes facilités doivent être données aux membres du comité d'hygiène et de sécurité pour exercer leurs fonctions. En outre, communication doit leur être donnée de toutes pièces et documents nécessaires à l'accomplissement de leur mission au plus tard quinze jours avant la date de la séance.

## **Autorisation d'absence**

---

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel, titulaires ou suppléants, au sein des comités d'hygiène et de sécurité ainsi qu'aux experts appelés à prendre part aux séances de ces comités en application du second alinéa de l'article 37 pour leur permettre de participer aux réunions des comités sur simple présentation de leur convocation. La durée de cette autorisation est calculée en tenant compte des délais de route, de la durée prévisible de la réunion et augmentée d'un temps égal à cette durée afin de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux des comités.

Les membres titulaires et suppléants des comités d'hygiène et de sécurité et les experts convoqués ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans ces comités. Ils sont toutefois indemnisés de leurs frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 66-619 du 10 août modifié.

## **Quorum**

---

**Article 58.** — Le comité d'hygiène et de sécurité ne délibère valablement que si les trois quarts au moins de ses membres ayant voix délibérative sont présents 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 si la moitié de ses membres ayant voix délibérative sont présents.

## **PV de réunion**

---

**Article 59.** — Un procès-verbal est établi après chaque séance du comité d'hygiène et de sécurité. Il est signé par le président et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis, dans le délai de quinze jours, aux membres du comité. Ce procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

**Le secrétaire du comité d'hygiène et de sécurité, assisté par le secrétaire adjoint, établit le procès-verbal de chaque réunion.**

**Ce document doit s'attacher à présenter un caractère opérationnel, en reprenant de façon synthétique les prises de position des participants et en permettant un suivi précis des avis émis en comité.**

**Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour et qui aurait fait l'objet d'un vote, le procès-verbal doit indiquer le résultat et la répartition du vote de l'administration et de chacune des organisations syndicales représentées au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative.**

**Le procès-verbal est signé par le président du comité et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint. Il est ensuite transmis, dans le délai de quinze jours, à tous les membres, titulaires et suppléants du comité.**

**Ce procès-verbal est approuvé au début de la séance suivante du comité. Les observations qui peuvent être formulées à cette occasion n'entraînent pas une modification du procès-verbal qui est soumis à approbation. Elles doivent seulement figurer au procès-verbal de la séance au cours de laquelle elles sont exprimées.**

**Il doit être tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions du comité d'hygiène et de sécurité.**

## **Publicité et suivi**

---

**Article 60.** — Les projets élaborés et les avis émis sont transmis aux autorités compétentes ; ils sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents en fonction dans les administrations, services ou établissements intéressés, dans un délai d'un mois.

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.

**Par ailleurs, l'article 60, 1er alinéa, du décret oblige l'administration à porter à la connaissance des agents en fonction dans le ressort d'un comité d'hygiène et de sécurité 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.**

**Les travaux du comité d'hygiène et de sécurité 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.**

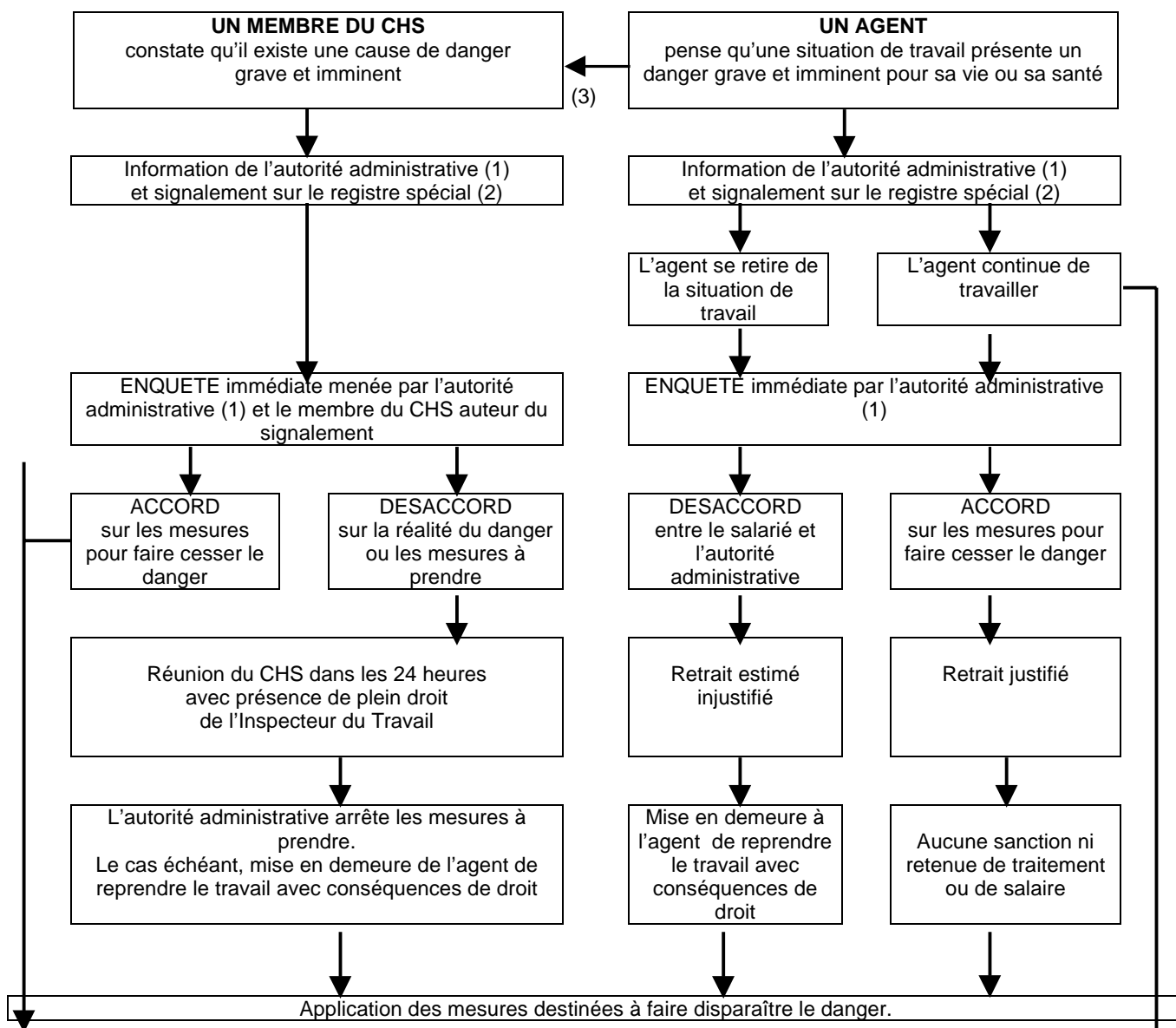
**« Le président du Comité d'hygiène et de sécurité doit, dans un délai de deux mois, informer, par une communication écrite, les membres du comité des suites données aux propositions et avis de celui-ci » (article 60 — 2ème alinéa du décret).**

**En outre, et bien que le décret ne l'exige pas expressément, il est souhaitable qu'à chacune de ses réunions, le comité soit informé et procède à l'examen 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.**



ANNEXE 1

**TABLEAU SYNOPTIQUE : PROCÉDURE EN CAS DE DANGER GRAVE ET IMMIMENT  
(DROIT DE RETRAIT) ARTICLES 5.6 à 5.9 DU DÉCRET DU 28 MAI 1982 MODIFIÉ**



Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur est de droit pour les agents non-fonctionnaires, victimes d'un accident de travail lorsque le risque signalé s'est matérialisé (article 5.9)

(1) Autorité administrative ou son représentant

(2) Voir annexe 2

(3) Information souhaitable et opportune

## ANNEXE 2

Modèle de registre spécial destiné au signalement d'un danger grave et imminent par un membre du CHS ou par un agent

Ce registre doit être tenu au bureau du chef de service ou d'établissement ou par une personne désignée par lui.

Administration :	_____	Page : (1)
	_____	CHS (1)
Etablissement ou service :	_____	
	_____	
Bureau ou atelier concerné :	_____	
	_____	
Postes de travail concernés :	_____	
	_____	
Nom du ou des agents exposés au danger :	_____	
	_____	
Nom du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté (2) :	_____	
	_____	
Description de la défaillance constatée (indiquer depuis quand) :	_____	
	_____	
Date :	_____	
Heure :	_____	
Signature de l'agent :	_____	
Signature du membre du CHS (3) :	_____	
Signature de l'autorité administrative ou de son représentant :	_____	
Mesures prises par le chef de service :	_____	
	_____	
	_____	

(1) Ce registre doit être côté et porter le timbre du CHS.

(2) Une note de service doit désigner au personnel le représentant de l'employeur habilité à recevoir ces signalements.

(3) Le cas échéant.