

MINISTÈRE DE LA DÉFENSE  
ET DES ANCIENS COMBATTANTS



DIRECTION  
DES RESSOURCES HUMAINES  
DU MINISTÈRE DE LA DÉFENSE

Le directeur

20 DEC 2011

Paris, le  
N° /DEF/SGA/DRH-MD

100512

NOTE

à l'attention des  
destinataires « *in fine* »

**OBJET** : Refonte du dispositif santé et sécurité au travail au ministère de la défense

**RÉFÉRENCES** : a) Décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;  
b) décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène, à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention au ministère de la défense.

**P. JOINTES** : a) Annexe 1 : les nouveaux liens entre comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ;  
b) annexe 2 : architecture des CHSCT ;  
c) annexe 3 : dispositions de prévention attendues dans le décret santé et sécurité au travail destiné à abroger le décret du 19 juillet 1985 ;  
d) annexe 4 : refonte du corpus réglementaire relatif à la santé et à la sécurité au travail.

Le décret 82-453 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique dans sa version modifiée (référence a) prévoit une disposition qui précise à l'article 79 qu' « un décret fixe les dispositions spéciales applicables aux services du ministère de la défense ».

En effet, le ministère de la défense bénéficie depuis 1985 d'un dispositif spécial en matière de santé et de sécurité au travail (référence b), justifié par :

- la nécessité de faire bénéficier, par une mesure de transposition, le personnel militaire de dispositions analogues à celles fixées par la fonction publique (FP) en matière de santé et sécurité au travail (SST) ;
- une politique de prévention des risques professionnels à la fois commune aux civils et aux militaires exerçant des activités de même nature que celles confiées au personnel civil ;

- une politique de prévention propre aux activités à caractère opérationnel et d’entraînement au combat ;
- la grande diversité des activités mises en œuvre dans les organismes du ministère de la défense, allant de services administratifs aux ateliers industriels aéronautiques (AIA) ou autres structures nécessitant une politique santé et sécurité au travail spécifique (établissements de type SEVESO dont notamment les dépôts de munitions ou les stockages importants d’hydrocarbures) ;
- la constitution depuis de nombreuses années de comités d’hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont les représentants du personnel étaient élus directement.

Le ministère de la défense a ainsi, au fil des ans, mis en place, au bénéfice de l’ensemble du personnel civil et militaire, un dispositif santé et sécurité au travail (SST) efficient et en avance sur les autres départements ministériels.

### **1. Le contexte global est marqué par deux trains de réformes simultanées**

Au niveau interministériel, le Gouvernement a conclu avec certaines organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique les Accords dits « de Bercy », le 2 juin 2008, visant à refonder les règles du dialogue social, et un Accord « Santé et sécurité au travail » (dit « SST »), le 20 novembre 2009, afin d’améliorer la prévention dans la Fonction publique.

Ces accords ont conduit à plusieurs textes juridiques interministériels que le ministère de la défense met désormais en œuvre :

- la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 de rénovation du dialogue social et le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 sur les comités techniques (CT) encadrent la mise en place des nouvelles instances de concertation élues les 20 octobre et 13 décembre ;
- le décret n° 82-453 sur la prévention dans la Fonction publique a été entièrement refondu par le décret n° 2011-774 du 28 juin dernier et conserve un article prévoyant un dispositif spécifique de prévention pour le ministère de la défense, qui devra remplacer le décret n° 85-755 du 19 juillet 1985.

L’ensemble de ces textes lie désormais fortement les comités techniques et les CHSCT, comme le montrent les annexes 1 et 2.

Au niveau ministériel, la réforme de l’organisation du ministère a notamment pour conséquence la création des bases de défense (BdD), où les moyens de soutien commun sont mutualisés et coordonnés par le commandant de la BdD (COMBdD).

Par ailleurs, l’application au ministère de la défense du dispositif prévu par le décret du 15 février 2011 relatif aux comités techniques bouleverse l’architecture des instances de dialogue social, puisque la Défense ne disposait pas auparavant de comités techniques paritaires locaux.

Cette situation rend donc nécessaire, afin que le ministère de la défense puisse assurer la continuité du dispositif prévalant à ce jour en matière de prévention des risques professionnels, la modification des textes réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

## **2. La refonte du décret n° 85-755 du 19 juillet 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la prévention au ministère de la défense**

Le projet de décret, en cours d'élaboration, prendra en compte, d'une part, les dispositions du décret du 28 mai 1982, notamment les modalités de mise en place des CHSCT et, d'autre part, la mise en place des bases de défense.

Ce projet a fait l'objet de réunions de travail avec le contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées, les coordonnateurs centraux à la prévention des états-majors, directions et services et les organisations syndicales. Il a également été examiné par la commission centrale de prévention (CCP) et la commission interarmées de prévention (CIP) et a recueilli un avis favorable de ces deux instances respectivement les 8 et 12 septembre derniers. Ce projet soumis à l'avis du conseil supérieur de la fonction militaire a reçu un avis favorable de cette instance le 9 décembre 2011.

Il ne modifie pas l'économie générale du dispositif en place au ministère de la défense depuis 1985. En effet, le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention et s'appuie sur des acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail pour conduire cette politique notamment, le chargé de prévention des risques professionnels et les instances de concertation civiles et militaires. L'annexe 3 détaille les principales dispositions du projet de décret.

Dans l'attente de la publication de ce décret, les comités techniques issus des élections de 2011 sont juridiquement compétents pour émettre les avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les CHSCT seront créés par voie d'arrêté dès la publication du décret, ces arrêtés préciseront notamment l'autorité en charge de la présidence de cette instance.

Par ailleurs, pour assurer la continuité du dispositif réglementaire, les arrêtés et instructions pris en application du décret du 19 juillet 1985 demeureront applicables dans l'attente des textes les remplaçant, dès lors qu'ils ne sont pas contraires aux dispositions du nouveau décret (annexe 4).

## **3. La communication et l'information des acteurs de la prévention du ministère**

Le comité de modernisation du ministère de la défense (C2M) du 16 septembre 2011 a validé une des propositions du groupe de travail piloté par la DRH-MD concernant la diffusion de l'information relative au nouveau dispositif réglementaire ministériel aux acteurs de la prévention.

En conséquence, la DRH-MD saurait gré aux destinataires de bien vouloir prendre les dispositions nécessaires pour faire connaître, dans les meilleurs délais, à chaque chef d'organisme relevant de son autorité, le contenu de la présente note. Il appartiendra alors aux chefs d'organisme de diffuser ces informations aux chargés de prévention des risques professionnels et leurs adjoints éventuels relevant de leur autorité ainsi qu'aux instances de concertation en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Néanmoins, la DRH-MD attire l'attention des destinataires sur le fait que seule la publication au Journal Officiel du décret permettra la mise en œuvre des nouvelles dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail au ministère de la défense.

Le contrôleur général des armées  
Jacques ROUDIERE



DESTINATAIRES :

- CAB/QG
- EMA/SLI
- DGA/DRH/SDCPS
- SGA/CCP
- EMAT/ EMAT/MGAT/PS/Adjoint au sous-chef « performance et synthèse »
- EMM/ALNUC
- EMAA/BMR
- DCSSA/OSP/CCP
- DCSEA/SDE
- DIRISI/DC
- DGSE
- DPSD

COPIES :

- EMAT/BPMR
- EMM/MDR
- DCSSA/AST
- DIRISI/SDM/BMR/HSCT
- CGA/IS/ITA
- SGA/ICD/IPCD
- SGA/ICD (M. DOUBLET)
- DRH-MD/CFD

**LES NOUVEAUX LIENS ENTRE COMITE TECHNIQUE (CT) ET COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (CHSCT)**

Il existe désormais un double lien entre CT et CHSCT :

- les premiers sont compétents en matière d'HSCT lorsqu'aucun CHSCT n'est placé auprès d'eux (art. 34 du décret n° 2011-184 du 15 février 2011) ;
- l'obligation de pouvoir procéder, au niveau où est constitué un CHSCT, au dépouillement des votes pour désigner les représentants du personnel, établissant ainsi un lien direct entre sections de vote et CHSCT (art. 28 du décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 portant modification du décret n° 82-453 du 28 mai 1982, en y introduisant notamment un nouvel article 42).

1) Le gouvernement a conclu, avec certaines organisations syndicales, deux accords prévoyant un certain nombre de changements : les « Accords de Bercy » (2 juin 2008) devant rénover le dialogue social dans la fonction publique et l'Accord « Santé et sécurité au travail » (SST), le 20 novembre 2009, dont l'Axe 1 vise à renforcer les instances et acteurs opérationnels compétents en matière HSCT. Son Action 2 prévoit notamment la mise en place de CHSCT dans la fonction publique d'Etat (FPE), dont les attributions sont élargies aux conditions de travail (ce qui était déjà le cas à la Défense) et auxquels tous les agents doivent être rattachés.

2) Les nouvelles instances de concertation que sont les CT et les nouveaux CHSCT se sont vus consacrer par la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social, respectivement dans ses articles 9 et 10.

L'article 9 prévoit ainsi que les CT connaissent les « questions prévues par un décret en Conseil d'Etat ». De même, l'article 10 – IV dispose qu' « Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. ».

3) Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 fixe ainsi, dans son article 34, les attributions des CT comme suit : « Les comités techniques sont consultés (...) sur les questions et projets de textes relatifs : (...) 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail n'est placé auprès d'eux ».

Par ailleurs, le CT « bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui. ».

4) Le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 modifie profondément le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène, et la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique. S'agissant des CHSCT, son article 28 remplace le Titre IV (art. 29 à 60) par de nouvelles dispositions portant sur l'organisation, la composition, le mode de désignation des représentants du personnel, le rôle, les attributions, la consultation et le fonctionnement :

- les nouveaux articles 31 à 38 calquent l'organisation des CHSCT sur celle des nouveaux comités techniques (à chaque niveau de comité technique, correspond un CHSCT). L'article 37 rappelle d'ailleurs que « L'arrêté ou la décision de création d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail détermine le ou, le cas échéant, les comités techniques auquel il apporte son concours sur les matières relevant de sa compétence » ;

- la durée du mandat des CT et des CHSCT est alignée et fixée à 4 ans (art. 41) ;
- l'article 42 prévoit que « Les représentants du personnel (...) sont désignés librement par les organisations syndicales » et pour ce faire, il est établi, dans chaque service destiné à être doté d'un CHSCT, une « liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit (...) proportionnellement aux nombre de voix obtenues lors de l'élection ou de la désignation des représentants du personnel dans les comités techniques. ». La Défense a choisi de positionner les CT de proximité (obligatoires) au niveau des Bases de défense (BdD). Cependant, pour conserver un maillage plus fin de CHSCT, le ministère doit s'appuyer sur les modalités dérogatoires prévues article 42 *in fine*, qui permettent de désigner les représentants du personnel :

*« 1° Soit, pour la composition d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de périmètre plus large, par addition des suffrages obtenus pour la composition de comités techniques de périmètre plus restreint ;*

*2° Soit, pour la composition d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de périmètre plus restreint, par dépouillement à ce niveau des suffrages recueillis pour la composition d'un comité technique de niveau plus large ;*

*3° Soit, après une consultation du personnel organisée selon les modalités (...) du décret n° 2011-184 du 15 février 2011 (...) ».*

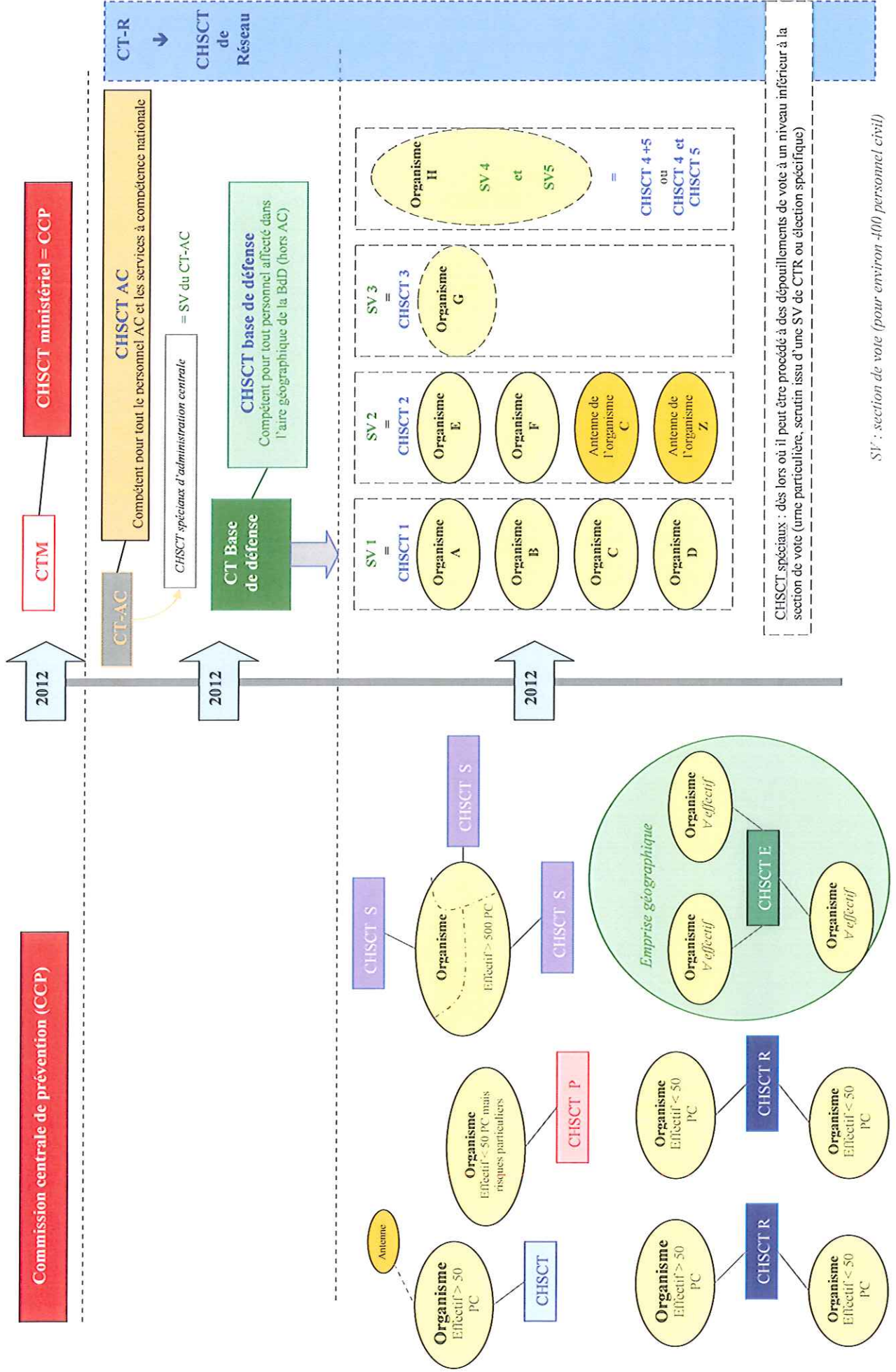
Pour le ministère, c'est bien sur le fondement du 2° que seront établis les CHSCT les plus proches des organismes, sur la base des sections de vote au scrutin des comités techniques de BdD. Il n'est pas exclu que dans certaines situations, le ministère ait recours à d'autres scrutins, voire à des élections locales et ponctuelles (prévues par le 3°).

- l'article 48 renvoie à l'article 37 précité, en précisant que « Le comité technique reçoit communication du rapport annuel et, le cas échéant, du programme annuel de prévention des risques professionnels (...) accompagné de l'avis formulé par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Lorsqu'il n'existe pas de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, le comité technique est compétent pour émettre un avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail. » ;
- enfin, le nouvel article 79 inséré dans le décret n° 82-453 prévoit qu' « Un décret fixe les dispositions spéciales applicables aux services du ministère de la défense. » qui devrait remplacer l'actuel décret n° 85-755 du 19 juillet 1985. Il s'agit d'un décret spécifique, permettant certains aménagements, mais non dérogatoire, puisque ce n'est pas un décret de même niveau (en Conseil d'Etat).

L'ensemble des textes cités est disponible sur les sites de la fonction publique (<http://www.fonction-publique.gouv.fr>) et du service public de l'accès au droit (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Annexe 2 à la note n°

du



CHSCT R : CHSCT de regroupement / CHSCT E : CHSCT d'emprise / CHSCT S : CHSCT sectoriel / CHSCT P : CHSCT particulier

**DISPOSITIONS DE PREVENTION ATTENDUES DANS LE DECRET RELATIF A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL DESTINE A ABROGER LE DECRET DU 19 JUILLET 1985**

**1.1. Le chef d'organisme demeure au centre de la politique de prévention**

La réforme interministérielle, dans laquelle le ministère de la défense s'inscrit, n'a pas remis en cause les attributions du chef de service<sup>1</sup>, chargé de veiller à la sécurité et à la santé des agents qui relèvent de son autorité. Cette « obligation de sécurité de résultat » s'exerce dans le cadre des délégations qui lui sont consenties et dans la limite de ses attributions. Le chef de service demeure au sens de la jurisprudence administrative<sup>2</sup>, comme l'autorité administrative ayant compétence pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de l'administration placée sous son autorité.

S'agissant de la responsabilité pénale du chef d'organisme, le juge se fonde sur le triptyque compétence, autorité, moyens. Même si le chef d'organisme ne dispose plus de la totalité des moyens lui permettant de veiller à la santé et à la sécurité de son personnel, l'autorité qu'il exerce sur ses agents lui permet de retirer ces derniers de leur poste de travail en cas de situation dangereuse. En conséquence, le chef d'organisme conserve l'obligation de veiller à la santé et à la sécurité du personnel placé sous son autorité, il est tenu d'exprimer ses besoins, en cohérence avec l'évaluation des risques et les exigences réglementaires, soit au commandant de la base de défense (COMBdD) pour ce qui concerne le soutien commun, soit à sa chaîne hiérarchique pour le soutien spécialisé.

Aussi, le futur décret santé et sécurité au travail au ministère maintient les obligations du chef d'organisme telles que définies par la réglementation actuelle. Néanmoins, afin de rendre plus lisible l'organisation du ministère et de permettre à chaque agent d'identifier son chef d'organisme, le projet de décret prévoit que les listes des chefs d'organismes sont fixées par arrêtés du ministre de la défense élaborés par les états-majors d'armées, la direction générale de l'armement, le secrétariat général pour l'administration et le Cabinet du ministre pour les services relevant directement de ce dernier.

**1.2. Le chef d'organisme s'appuie sur des acteurs opérationnels dans le domaine de la santé et sécurité au travail pour conduire sa politique de prévention**

Les acteurs essentiels de la prévention des risques professionnels demeurent dans le futur dispositif santé et sécurité au travail du ministère, à ce titre, le chef d'organisme est obligatoirement assisté :

- d'un **chargé de prévention des risques professionnels**, désigné parmi les personnels placés sous son autorité. Cet agent est chargé de l'assister et de le conseiller. Sa fonction n'est pas mutualisable avec d'autres organismes ;
- d'une **commission consultative d'hygiène et de prévention des accidents (CCHPA)** compétente pour les personnels militaires de l'organisme, dès lors où l'organisme compte plus de cinquante personnels militaires. Les instances de concertation militaires restent étroitement liées à l'exercice du commandement militaire conformément au dispositif actuel. Il est néanmoins introduit deux aménagements à ce principe : la possibilité de créer des CCHPA communes à plusieurs organismes et la constitution de CCHPA spéciales.

<sup>1</sup> Article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

<sup>2</sup> Conseil d'Etat section 7 février 1936 – Jamart



- d'un **comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)** compétent pour les personnels civils de l'organisme. Ce comité est destiné à examiner et donner un avis sur la politique de prévention conduite par le chef d'organisme. Dans le cas d'un organisme multi-sites, le chef d'organisme sera en principe assisté de plusieurs CHSCT, chacun compétent pour une partie des agents relevant de son autorité.

Les CHSCT deviennent des instances spécialisées placées auprès des comités techniques. Au niveau local, l'organisation territoriale du ministère de la défense a conduit à positionner les comités techniques de proximité au niveau des bases de défense. Aussi, chaque comité technique de base de défense bénéficiera du concours de plusieurs instances spécialisées à savoir d'une part, un **CHSCT de base de défense** destiné à examiner les questions communes à l'ensemble du personnel mais également à porter un avis sur les arbitrages rendus par le COMBdD suite aux conférences de coordination de la prévention et, d'autre part, des **CHSCT locaux**, selon un maillage plus fin, destinés à prendre en compte les problématiques de risques.

Le projet de décret prévoit également la mise en place :

- d'un **CHSCT d'administration centrale** pour le personnel relevant du périmètre de l'administration centrale et le personnel relevant de services à compétence nationale ;
- de **CHSCT de réseau** pour les états-majors, directions et services disposant d'un comité technique de réseau<sup>3</sup>.

Par ailleurs, afin de permettre une meilleure prise en compte de risques spécifiques ou des problématiques liées au « métier », des **CHSCT spéciaux** pourront être constitués à la condition de pouvoir mesurer la représentativité du personnel au niveau où est prévu cette instance et, sous réserve de l'accord de la direction des ressources humaines du ministère de la défense.

Les modalités de fonctionnement des CHSCT sont modifiées :

- chaque CHSCT est créé par arrêté du ministre de la défense, élaboré par la direction des ressources humaines du ministère de la défense (DRH-MD) ;
- un CHSCT spécial est créé par arrêté du ministre sur demande du coordonnateur central à la prévention concerné et après accord de la DRH-MD ;
- chaque CHSCT établit son règlement intérieur selon un règlement type ;
- seuls les représentants du personnel désignés par les organisations syndicales sont amenés à donner un avis sur les documents relatifs à la santé et à la sécurité au travail de l'organisme ;
- le projet de décret renvoie expressément aux dispositions du titre IV du décret du 28 mai 1982 modifié (organisation, composition, rôle, fonctionnement et consultations du CHSCT), sous réserve de dispositions spécifiques relatives notamment au droit d'accès à des locaux situés dans des zones, installations, bâtiments ou aéronefs à accès contrôlés et à l'accès à des documents classifiés lors d'enquêtes diligentées par un CHSCT ;
- les comités techniques du ministère de la défense reçoivent communication du ou des rapports annuels et du ou des programmes annuels de prévention accompagnés des avis formulés par les CHSCT placés auprès d'eux.

Enfin, en l'absence de CHSCT placé auprès de lui, le comité technique est compétent pour émettre des avis sur les questions et projets de textes relatifs à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail.

Les dispositions relatives aux CHSCT notamment, la composition et le fonctionnement ainsi que les attributions de ces instances sont précisées au point 2.

---

<sup>3</sup> Terre, Air, Marine, DGA, CPCS, SIMu/SEA, DIRISI, SSA, SCA et SGA (DRH-MD, SN et SID)

### **1.3. Le chef d'organisme conserve ses obligations en matière de santé et sécurité au travail**

Le chef d'organisme est tenu :

- de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du personnel qui relève de son autorité ;
- d'appliquer les règles en matière de santé et de sécurité au travail fixées par la réglementation applicable au ministère de la défense ;
- de prendre les mesures et de donner les instructions nécessaires pour permettre à l'ensemble du personnel, en cas de risque majeur, d'arrêter son activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu du travail ;
- de prendre en considération, lorsqu'il confie des tâches à un agent, les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires en matière de santé et de sécurité au travail ;
- d'évaluer les risques professionnels ;
- d'élaborer un recueil des dispositions de prévention qui inclut le document unique d'évaluation des risques professionnels et la fiche emploi-nuisances (le document d'analyse des risques devient le document unique d'évaluation des risques professionnels).

De plus, le projet de décret prévoit la mise en œuvre d'un nouveau registre destiné à recueillir les observations et les suggestions des agents relevant de l'organisme, auxquelles le chef d'organisme devra apporter une réponse. Ce registre sera communiqué au CHSCT et/ou à la CCHPA dont relève les agents.

### **1.4. Les autorités centrales d'emploi mettent en œuvre et coordonnent la politique de prévention ministérielle**

La répartition des compétences en matière de santé et de sécurité au travail entre les grands subordonnés du ministre est inchangée. A cet effet, les chefs d'état-major, le délégué général pour l'armement, le secrétaire général pour l'administration désignent un coordonnateur central à la prévention.

Les directeurs et chefs de service relevant directement du ministre et les directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées désignent, en tant que de besoin, un coordonnateur central à la prévention.

### **1.5. L'inspection du travail dans les armées contrôle l'application de la réglementation relative à la santé et à la sécurité au travail**

Les missions d'inspection du travail restent confiées au contrôle général des armées. Toutefois, le projet de décret tiendra compte de la nouvelle organisation du contrôle général des armées, inspection du travail dans les armées et notamment des inspecteurs spécialisés (inspection en radioprotection, inspection de la médecine de prévention, inspection technique en prévention et protection incendie).

Par ailleurs, lorsqu'un agent en charge du contrôle de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail constate une situation dangereuse résultant de la méconnaissance de dispositions prévues par la réglementation applicable au ministère de la défense, il peut, par délégation du chef de l'inspection du travail dans les armées, **mettre en demeure le chef d'organisme** de prendre toutes les mesures utiles pour y remédier.

## **1.6. Les activités à caractère opérationnel et d'entraînement au combat sont mises en cohérence avec la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989**

Les chefs d'état-major, le délégué général pour l'armement, le secrétaire général pour l'administration, les directeurs et chefs de services relevant directement du ministre et les directeurs relevant directement du chef d'état-major des armées conservent la mission de concevoir, conduire, animer et coordonner la politique de prévention dans le domaine de l'opérationnel et l'entraînement au combat.

## **1.7. La surveillance médicale préservée**

Le rôle et l'organisation de la médecine de prévention font partie des thèmes majeurs de l'accord santé et sécurité au travail signé le 20 novembre 2009. Pour le ministère de la défense, doté d'un dispositif de médecine de prévention efficace qui prend en compte aussi bien le personnel civil que militaire, l'organisation de la médecine de prévention ne fait pas l'objet de modification majeure. Certaines précisions ont néanmoins été apportées en vue de renforcer le cadre juridique concernant d'une part, la désignation d'un coordonnateur national de la médecine de prévention et, d'autre part, la qualification des médecins de prévention et le recours possible à des prestataires de services en médecine de prévention.

S'agissant des examens médicaux périodiques, le projet de décret renforce le cadre juridique en portant des dispositions précédemment prises par voie d'arrêtés ou d'instructions au niveau du décret (fiche d'aptitude, périodicités des visites médicales pratiquées, voies de recours possible).

Enfin le projet de texte introduit le principe de pluridisciplinarité autour du médecin de prévention favorisant ainsi l'apport de compétences complémentaires.

## **2. Nouvelles modalités relatives aux CHSCT**

### **2.1. Composition et fonctionnement**

**Les représentants du personnel au sein d'un CHSCT local sont désignés librement par les organisations syndicales.** La liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit est arrêtée, proportionnellement au nombre de voix obtenues au niveau de la section de vote prévue pour l'élection des représentants du personnel au comité technique de base de défense.

**Chaque comité établit son règlement intérieur** selon un règlement type.

**Le secrétaire du CHSCT est désigné par les représentants du personnel en leur sein.** Lors de la désignation du secrétaire, est également fixée la durée de son mandat. Le règlement intérieur détermine les modalités de la désignation.

**Un agent chargé, par l'autorité auprès de laquelle est placé le comité, du secrétariat administratif** assiste aux réunions.

**Après chaque réunion, il est établi un procès verbal** comprenant le compte rendu des débats et le détail des votes. Ce document est signé par le président et par le secrétaire, puis transmis dans le délai d'un mois aux membres du comité. Ce procès-verbal est soumis à l'approbation du comité lors de la séance suivante.

**Les CHSCT locaux et spéciaux<sup>4</sup> se réunissent au moins quatre fois par an** sur convocation de leur président, à son initiative ou dans le délai maximum de deux mois, sur demande écrite de la moitié des représentants titulaires du personnel sans que ce chiffre ne puisse excéder trois représentants.

Par ailleurs, le CHSCT compétent pour le service ou l'agent concerné est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

**L'acte portant convocation du CHSCT fixe l'ordre du jour de la séance. Le secrétaire du CHSCT est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.**

**Les suppléants peuvent assister aux séances du comité sans pouvoir prendre part aux débats.** Le président du comité, à son initiative ou à la demande de représentants titulaires du comité, peut convoquer des experts afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

**Le CHSCT peut en outre faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée.**

**Les experts et les personnes qualifiées n'ont pas voix délibérative.** Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions de l'ordre du jour pour lesquelles leur présence a été demandée.

**Le CHSCT ne délibère valablement qu'à la condition d'observer des règles de quorum** (la moitié au moins des représentants du personnel doit être présente lors de l'ouverture de la réunion). Lorsque ce quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres du comité, qui siège alors valablement sur le même ordre du jour quel que soit le nombre de représentants du personnel présents.

Lorsque les CHSCT siègent en formation conjointe afin d'examiner des questions communes, les conditions de quorum s'apprécient sur la formation conjointe et non sur chaque comité la composant.

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

Les représentants de l'administration, le médecin de prévention, le chargé de prévention des risques professionnels et l'inspecteur du travail dans les armées ainsi que les experts ne participent pas au vote.

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

**Le président du CHSCT doit, dans un délai de deux mois, informer par une communication écrite les membres du comité des suites données aux propositions et avis émis par le comité.**

---

<sup>4</sup> Le CHSCT d'administration central, de réseau et de base de défense se réunissent trois fois par an.

## **2.2. Attributions**

**Il procède à l'analyse des risques professionnels** dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

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

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

**Les membres du CHSCT procèdent à intervalles réguliers à la visite des organismes ou antennes d'organisme** relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique sous réserve du respect des dispositions prévues à l'article 16 du décret SST concernant la protection du secret de la défense et dans le cadre des missions qui leur sont confiées par le CHSCT. Une délibération du comité fixe l'objet, le secteur géographique de la visite et la composition de la délégation chargée de cette visite. Cette délégation du CHSCT doit comporter le président ou son représentant et des représentants des personnels. Elle peut être assistée du médecin de prévention et du chargé de prévention des risques professionnels. Les missions accomplies doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

**Il procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, 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 décret du 28 mai 1982 (sous réserve du respect des dispositions de l'article 16 du décret SST concernant les informations classifiées). Les enquêtes sont réalisées par une délégation comprenant le président ou son représentant et au moins un représentant des organisations syndicales siégeant au comité. Le médecin de prévention, le chargé de prévention des risques professionnels ainsi que l'inspecteur du travail peuvent participer à la délégation. Le comité est informé des conclusions de chaque enquête et des suites qui leur sont données.

**Il peut demander à entendre le chef d'un établissement voisin** dont l'activité expose les travailleurs de son ressort à des nuisances particulières. Il est informé des suites réservées à ses observations.

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

- 1) En cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou par un accident du travail ou en cas de maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- 2) En cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article 57 du décret du 28 mai 1982 ;

Les frais d'expertise sont supportés l'organisme concerné par cette expertise.

Le chef d'organisme fournit à l'expert les informations nécessaires à sa mission. Ce dernier est soumis à l'obligation de discrétion définie à l'article 73 du décret du 28 mai 1982.

La décision de l'administration refusant de faire appel à un expert doit être substantiellement motivée. Cette décision est communiquée à la commission centrale de prévention.

En cas de désaccord sérieux et persistant entre le comité et le chef d'organisme sur le recours à l'expert agréé, la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982 peut être mise en œuvre.

Le comité est informé des visites et de toutes les observations de l'inspecteur du travail

Par ailleurs le **CHSCT est consulté :**

- sur les **projets d'aménagement importants** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail ;
- sur les **projets importants d'introduction de nouvelles technologies** et lors de l'introduction de ces nouvelles technologies, lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents.
- sur les **mesures générales prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés**, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- les **documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement** concernant les demandes d'autorisation au titre des installations classées pour la protection de l'environnement. Ces documents sont portés à la connaissance du CHSCT par le responsable du service, conformément à l'article L. 4612-15 du code du travail et ses décrets d'application.
- sur la **teneur de tous documents se rattachant à sa mission**, et notamment des règlements et des consignes que l'administration envisage d'adopter en matière de santé et de sécurité.

Ces documents sont également communiqués, pour avis, aux coordonnateurs centraux à la prévention ou à l'inspecteur du travail.

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

Chaque année, le président **soumet pour avis au CHSCT :**

- Un **rapport annuel** écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des organismes entrant dans son champ de compétence et des actions menées au cours de l'année écoulée dans les domaines entrant dans son champ de compétence. Ce bilan est établi notamment sur les indications du bilan social et fait état des indications contenues dans le registre spécial prévu à l'article 14 du projet de décret ;
- Un **programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail** établi à partir de l'analyse des risques professionnels et du rapport annuel. Il fixe la liste détaillée des réalisations ou actions à entreprendre au cours de l'année à venir. Il précise, pour chaque réalisation ou action, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût.

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

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

# REFONTE DES TEXTES RELATIFS A LA SANTE ET A LA SECURITE AU TRAVAIL AU MINISTERE DE LA DEFENSE

(Art 79 du décret n° 82-453 relatif à la prévention ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique d'Etat, modifié)

