Information

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

MINISTÈRE
DE L'AGRICULTURE
ET DE
L'ALIMENTATION

Secrétariat général **Service des ressources humaines** **Sous-direction du développement professionnel et des relations sociales** **Bureau des relations statutaires et réglementaires** **78, rue de Varenne** **75349 PARIS 07 SP** **0149554955** **Direction générale de l'enseignement et de la recherche** **Service de l'enseignement technique** **Sous-direction des établissements, des dotations et des compétences** **Bureau des projets et de l'organisation des établissements**	**Note de service** **SG/SRH/SDDPRS/2018-825** **12/11/2018**

Date de mise en application : Immédiate
Diffusion : Tout public

Cette instruction n'abroge aucune instruction.
Cette instruction ne modifie aucune instruction.
Nombre d'annexes : 0

Objet : Traitement des questions relevant des conditions de travail au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles – articulation avec la commission d'hygiène et de sécurité de l'établissement (CoHS) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régional de l'enseignement agricole (CHSCT REA).

Destinataires d'exécution
DRAAF DAAF SRFD SFD Etablissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles Inspection de l'enseignement agricole Organisations syndicales

Résumé :

Textes de référence : Code rural et de la pêche maritime ;
Code du travail ;
Code de l’éducation ;
Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Décret n° 93-605 du 27 mars 1993 instituant une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles ;
Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;
Arrêté du 31 octobre 2018 modifiant l'arrêté du 13 mars 2012 portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire
Guide juridique : Application du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l’hygiène et à la sécurité du travail, ainsi qu’à la prévention médicale dans la fonction publique (DGAFP).

INTRODUCTION

Au sein des établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricole (EPLEFPA), le traitement des questions liées à l'hygiène et à la sécurité se fait sous l'autorité du directeur de l'établissement et des directeurs de centre, en lien avec la commission d'hygiène et de sécurité de l'établissement (CoHS), prévue par les dispositions du décret n°93-605 du 27 mars 1993 *instituant une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles* et instituée en application de l'article 30 de la loi n° 91-1 du 3 janvier 1991 *tendant au développement de l'emploi par la formation dans les entreprises, l'aide à l'insertion sociale et professionnelle et l'aménagement du temps de travail, pour l'application du troisième plan pour l'emploi*.

Or, la commission d'hygiène et de sécurité ne traite pas des questions relevant des conditions de travail au sein de l'établissement. Le niveau le plus proche pour examiner ces questions diffère selon le statut juridique et l'employeur des personnels exerçant leurs fonctions dans les EPLEFPA :

- les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail régionaux de l'enseignement agricole (CHSCT REA), placés auprès des directeurs régionaux de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt et institués en application du décret du 28 mai 1982, pour les agents de l'Etat ;

- le cas échéant, les CHSCT du conseil régional, pour les agents territoriaux (agents de maintenance-hébergement-restauration) et les situations de travail relevant de la compétence du conseil régional (par exemple, le transport scolaire des élèves) ;

- le cas échéant, les comités sociaux et économiques établis en application du code du travail ou les commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail conformément à l'article L. 717-7 du code rural et de la pêche maritime, pour les salariés de droit privé.

Par un arrêté en date du 31 octobre 2018, les CHSCT REA sont devenus compétents pour l'ensemble des questions concernant les personnels d'un ou plusieurs établissements. Il est nécessaire d'articuler ses compétences avec celles des instances ou commissions mises en place dans les EPLEFPA, dans un objectif de traitement au plus proche du terrain des problématiques relatives à l'hygiène et la sécurité.

Par ailleurs, au regard de la diversité de statut des agents travaillant en EPLEFPA et en conséquence, du morcellement entre plusieurs instances différentes des compétences en matière de conditions de travail et d'analyse des risques professionnels, il est recommandé aux établissements d'instituer une commission locale chargée de contribuer à ces sujets. Cette dernière serait compétente à l'égard **de l'ensemble des situations de travail pouvant se rencontrer dans les établissements sans remettre en cause les compétences des instances ou des commissions énumérées ci-dessus** et au bénéfice de l'ensemble des personnels travaillant dans l'établissement, quel que soit leur statut juridique, à savoir :

- les fonctionnaires et agents contractuels d'État ;
- les fonctionnaires ou agents contractuels territoriaux ;

- les agents contractuels de droit public, recrutés et rémunérés sur le budget de l'établissement (ACB) ;
- les salariés de droit privé, recrutés et rémunérés sur le budget de l'établissement.

Il est toujours loisible au directeur de l'établissement ou au conseil d'administration de prendre l'initiative d'organiser une ou plusieurs réunions sur un sujet déterminé ou de constituer un groupe de travail, sans qu'un texte ne soit nécessaire à cette fin. **Cependant, l'institution d'une commission consultative chargée de l'amélioration des conditions de travail et de l'analyse des risques professionnels, constitue un moyen d'améliorer la sécurité juridique de la consultation sur ces questions.**

Dans le cadre des bonnes pratiques de dialogue social dans les établissements, l'objectif de la présente note de service est :

- de rappeler le rôle et les compétences des commissions d'hygiène et de sécurité dans les EPLEFPA ;

- d'inviter les établissements à instituer des commissions locales chargées des conditions de travail ;

- de préciser l'interface entre le CHSCT REA et les instances locales des EPLEFPA. Ils trouveront, dans la présente note, un ensemble d'éléments d'appréciation utiles à cette fin.

I) Les commissions d'hygiène et de sécurité (CoHS) des EPLEFPA

En préalable, il est souligné qu'aucune évolution réglementaire n'est intervenue en ce qui concerne les CoHS. Les éléments qui suivent servent de rappel sur le fonctionnement de cette instance.

Les commissions d'hygiène et de sécurité dans les EPLEFPA sont instaurées sur le fondement du décret n° 93-605 du 27 mars 1993 instituant une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles.

Ces instances visent à associer l'ensemble des acteurs concernés par les problématiques d'hygiène et de sécurité au sein des établissements. C'est donc à ce titre qu'elles sont composées de :

- quatre représentants de l'administration (le directeur, le secrétaire général, le conseiller principal d'éducation, le responsable de l'exploitation agricole ou le responsable de l'atelier technologique) ;
- un représentant de la collectivité territoriale de rattachement ;
- quatre représentants des personnels ;
- deux représentants des parents d'élèves ;
- trois représentants des élèves.

Les représentants des personnels, des parents d'élèves et des élèves disposent chacun de modalités de désignation spécifiques.

Outre ces modalités de composition, ce décret dispose que les CoHS :

- se réunissent en séance ordinaire à l'initiative du directeur d'établissement au moins deux fois par année scolaire mais qu'elles peuvent également être réunies en séance extraordinaire, sur un ordre du jour déterminé ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, soit à la demande du directeur d'établissement, soit à la demande de la moitié de ses membres (article 2) ;

- peuvent créer des groupes de travail chargés d'instruire des dossiers déterminés (article 5, 1er alinéa) ;

- procèdent, dans l'exercice de leur mission, à la visite de l'établissement, chaque fois qu'elle le juge utile et au moins une fois au cours du premier trimestre scolaire (article 5, 2ème alinéa) ;

- peuvent s'adjoindre l'appui technique de personnes expertes ou qualifiées en matière d'hygiène et de sécurité (article 5, 3ème alinéa) ;

- prennent connaissance du rapport d'activité de l'année passée présentant notamment les suites données aux avis de la commission et du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité (article 6) ;

- font toute proposition en vue de promouvoir la formation à la sécurité et de contribuer à l'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité dans l'établissement (article 7).

Ces instances sont compétentes pour l'ensemble des personnels ainsi que pour les apprenants présents au sein d'un établissement.

II) La commission locale chargée des conditions de travail

Comme précisé en introduction, il n'existe pas, au sein des EPLEFPA, d'instances disposant formellement de compétences en matière de conditions de travail. Un directeur d'établissement pourra cependant toujours convoquer un ou plusieurs groupes de travail sur ces sujets, mais l'instauration d'une commission locale *ad hoc* constitue le meilleur véhicule pour assurer un traitement fiable des problématiques liées aux conditions de travail et touchant l'ensemble de la communauté éducative d'un établissement.

A) Constitution de la commission

A.1 Une décision du directeur de l'établissement ou une délibération du conseil d'administration

Le directeur d'un établissement public local d'enseignement et de formation professionnelle agricoles est responsable de la santé physique et mentale des agents sous sa responsabilité. Par ailleurs, le conseil d'administration d'un établissement est compétent en ce qui concerne « *les conditions d'emploi, de travail et de rémunération* ».

Ainsi, eu égard à leurs compétences respectives au sein de l'établissement, la décision de créer une commission consultative locale, chargée de contribuer au suivi et à l'amélioration des conditions de travail et de procéder à l'analyse des risques

professionnels à l'égard de l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions dans l'établissement, peut relever d'une délibération du conseil d'administration ou d'une décision du directeur de l'établissement. Dans ce dernier cas, un débat au sein du conseil d'administration est particulièrement recommandé, afin que l'ensemble des représentants et personnes concernées puissent être impliqués dans la mise en place de cette commission.

A.2 La publicité suffisante de l'acte réglementaire

La décision du directeur de l'établissement ou la délibération du conseil d'administration créant l'instance et précisant sa composition, les modalités de désignation de ses membres, son rôle, ses attributions et ses modalités de fonctionnement a le caractère d'un acte réglementaire.

En conséquence, la rédaction de la décision ou de la délibération doit respecter un certain degré de formalisme et faire clairement apparaître l'autorité prenant l'acte ainsi que les fondements réglementaires et procéduraux via un système de visa.

Par ailleurs, cet acte doit fait l'objet d'une publicité suffisante. Compte tenu de son objet et des personnes concernées, en l'absence de dispositions prescrivant une formalité de publicité particulière, il est recommandé de procéder à un affichage de la décision sur l'ensemble des sites de l'établissement, modalité qui paraît la plus à même d'apporter des garanties de publicité.

B) Rôle et attributions de la commission

B.1 Le rôle

La commission pourra avoir pour mission de suivre et de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention et à l'analyse des risques professionnels, à l'égard de l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions dans l'établissement public local auprès duquel elle a été créée.

En vertu du principe de spécialité des établissements publics, la commission sera compétente pour examiner les questions intéressant le seul établissement public local au titre duquel elle a été créée.

B.2 Les attributions

Les attributions de la commission pourraient être les suivantes :

- elle prépare les délibérations de la commission d'hygiène et de sécurité ayant une incidence en matière de conditions de travail (par exemple, la préparation du programme annuel de prévention des risques et d'amélioration des conditions d'hygiène et de sécurité que le directeur d'un EPLEFPA doit présenter annuellement à la CoHS) ;
- elle peut aider à la préparation et à la déclinaison, au niveau local, des avis et des délibérations émis par le CHSCT compétent et les autres instances ou commissions compétentes en matière de conditions de travail (par exemple, au

regard des spécificités de l'EPLEFPA concerné, la modification des cadences, des rythmes et des méthodes de travail ou l'intégration des personnes en situation de handicap) ;

- elle propose, au niveau local, des actions de prévention en matière de conditions de travail, et notamment en ce qui concerne les risques psycho-sociaux.

En tout état de cause, il est recommandé que les membres de la commission chargée des conditions de travail reçoivent toutes les informations nécessaires pour l'exercice de leurs missions, afin d'être en mesure de remplir leurs fonctions en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, les membres de ces commissions peuvent, comme tout agent de la fonction publique, assister à des formations professionnelles, notamment sur les sujets d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

C) Composition de la commission

C.1 La composition

Il est préconisé de prévoir la présence de membres avec voix délibérative et d'autres avec voix consultative.

Au titre des membres avec voix délibérative, les établissements pourraient prévoir une représentation similaire à celle prévue par la loi du 3 janvier 1991 pour les commissions d'hygiène et de sécurité, à l'exception des élèves et parents d'élèves :

- des représentants de l'équipe de direction (notamment un représentant des directeurs ou responsables des exploitations agricoles et des ateliers technologiques et un représentant des directeurs de centres de formation d'apprentis et des centres de formation professionnelle et de promotion agricole) ;

- des représentants de l'ensemble des personnels exerçant leurs fonctions dans les établissements ;

- un ou des représentants de la collectivité territoriale de rattachement, eu égard aux compétences du conseil régional prévues par le code rural et de la pêche maritime et le code de l'éducation.

Au titre des membres avec voix consultative, pourraient être présents :

- en tant que membres de droit, le médecin de prévention, l'inspecteur du travail, l'assistant de prévention ou, le cas échéant, le conseiller de prévention et l'inspecteur santé et sécurité au travail ;
- en outre, il peut être opportun de prévoir que le directeur régional de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt ou son représentant puisse assister avec voix consultative aux séances de la commission des conditions de travail ;
- le président de la commission pourrait également inviter, avec voix consultative, toute personne dont la présence est estimée nécessaire aux débats.

Il est recommandé aux établissements de désigner autant de membres suppléants que de membres titulaires pour les représentants des personnels et de la collectivité territoriale de rattachement et de prévoir explicitement les conditions et les modalités de remplacement des membres perdant la qualité au titre de laquelle ils ont été désignés. Il est également recommandé de prévoir les conditions dans lesquelles les membres suppléants peuvent assister aux séances.

Il est conseillé d'afficher la liste des membres de la commission en permanence dans un lieu visible de tous et dans les ateliers.

C.2 La désignation

La composition de la commission doit résulter, en principe, pour chaque catégorie de personnel représentée, d'une recherche de la plus forte représentativité au niveau de l'instance créée (niveau local).

A titre d'exemple, il est rappelé que la désignation des représentants des personnels au sein des CoHS se fait par les membres représentants des personnels au conseil d'administration parmi les électeurs des collèges de personnel au conseil d'administration.

Le représentant de la collectivité territoriale de rattachement pourrait être désigné en son sein par l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale, avec une nouvelle désignation à la suite de chaque renouvellement partiel ou total de cette assemblée délibérante.

C.3 La présidence

Il est recommandé de prévoir l'autorité de rattachement présidant la commission créée. A titre d'exemple, le président de la commission d'hygiène et de sécurité est le directeur de l'établissement.

C.4 Le mandat

Il est également recommandé de déterminer la durée du mandat des membres désignés. Celle-ci doit être la plus adaptée au fonctionnement de l'établissement. Ainsi, à titre d'exemple, il est rappelé que les mandats des membres d'une CoHS ou du conseil d'administration d'un établissement sont élus pour un mandat d'un an.

D) Règles de fonctionnement

La création d'une commission doit s'accompagner, lors de la première réunion de l'instance, de l'adoption d'un règlement intérieur reprenant la composition de l'instance et définissant également ses règles internes de fonctionnement.

D.1 Obligation de discrétion des membres

Eu égard aux problématiques traitées et aux informations à caractère personnel dont peuvent avoir connaissance les membres de la commission, il est recommandé d'inscrire dans le règlement intérieur que les séances de la commission ne sont pas publiques.

Par ailleurs, les membres de la commission sont astreints à une obligation de discrétion pour toutes les informations à caractère personnel qu'ils auraient à connaître au cours de leurs travaux.

D.2 Périodicité et organisation des réunions

Il est recommandé de prévoir un nombre de réunions minimum. A titre d'exemple, les commissions d'hygiène et de sécurité sont réunies au moins deux fois par année scolaire.

Le règlement intérieur pourrait également prévoir que la commission peut être réunie en séance extraordinaire, sur un ordre du jour déterminé selon des modalités qui devront être précisées. A titre d'exemple, les CoHS peuvent être exceptionnellement réunies soit à la demande du directeur d'établissement, soit à la demande de la moitié de ses membres.

Par ailleurs, les textes réglementaires s'appliquant à la fonction publique de l'Etat prévoient en général que l'ordre du jour des séances et les convocations sont fixés par le président de la commission ou sur demande écrite d'au moins la moitié des membres au moins quinze jours avant la date de la réunion et que les documents préparatoires sont adressés aux membres titulaires de la commission au moins huit jours avant la date de la réunion**.** Les établissements pourront s'inspirer de ces règles de fonctionnement.

D.3 Quorum, majorité et règles de vote

Enfin, il est recommandé de prévoir les règles de quorum, de majorité et de vote dans la délibération du conseil d'administration ou la décision du directeur d'établissement créant la commission.

A titre d'exemple, il peut être proposé que la commission délibère valablement si au moins la moitié des représentants des personnels sont présents. De même, sur l'exemple de la CoHS, la commission chargée des conditions de travail pourrait rendre ses avis à la majorité des membres présents, l'avis étant réputé donné en cas d'égalité des voix.

III) L'articulation entre le niveau local et le niveau régional

1) Le cas du droit de visite et du droit d'accès (article 52 du décret n°82-453)

Les membres des CHSCT REA compétents peuvent procéder à la visite des EPLEFPA relevant de leur champ géographique de compétence. Ainsi, ni le droit de visite des CoHS, ni celui des CHSCT de proximité (CHSCT REA pour les personnels de l'Etat et les ACB de droit public ; CHSCT de la région pour les techniciens et ouvriers de service) ne s'exercent au préjudice les uns des autres.

En ce qui concerne les CHSCT REA, l'exercice de ce droit doit toutefois se faire dans le cadre réglementaire et selon les modalités prévues par le guide juridique d'application du décret n°82-453, édité par la DGAFP.

Il est en conséquence préconisé qu'une délibération du CHSCT REA fixe, annuellement un programme prévisionnel (annuel ou pluriannuel) des visites des sites et que ce calendrier, autant que faire se peut, soit également établi en prenant en compte celui des visites locales au sein des établissements.

Dès qu'elle sera prise, cette délibération sera transmise à toutes les CoHS des établissements.

2) Le cas du recours à un expert agréé (article 55 du décret n°82-453)

L'article 55 du décret prévoit expressément la possibilité pour un CHSCT de solliciter de son président l'intervention d'un expert agréé dans deux conditions :
- en cas de risque grave, révélé ou non par un accident de service ou une maladie professionnelle ou à caractère professionnel ;
- en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

En ce qui concerne la notion de « risque grave », son appréciation ne peut relever que des cas d'espèce et est appréciée *in concreto* par le juge, sachant qu'il ne peut s'agir cependant que de situations faisant courir un réel danger pour la santé ou la sécurité des agents. 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, l'imminence du danger n'est pas ici nécessairement requise.

En tout état de cause, dans un objectif d'articulation harmonieuse du niveau régional et du niveau local, il est fortement recommandé que l'exercice de ce droit par un CHSCT compétent donne *a minima* lieu à une information du directeur de l'établissement concerné. Il est également recommandé que ce même directeur soit entendu par l'expert agréé désigné.

3) Le cas du droit d'alerte (article 5-7 du décret n°82-453)

Chaque personnel d'un EPLEFPA a le droit d'alerter un membre de son CHSCT de proximité dès lors qu'il estime qu'il existe une cause de danger grave et imminent, à savoir :

- le CHSCT REA pour les fonctionnaires d'Etat et les agents contractuels de droit public sur budget ;

- le CHSCT de la région pour les techniciens et ouvriers de service ;

- le comité social et économique, lorsqu'il existe, ou la CPHSCT en agriculture prévue par l'article L.717-7 du code rural et de la pêche maritime pour les salariés des exploitations agricoles.

Tout exercice d'un droit d'alerte doit impérativement donner lieu à une information

immédiate du directeur de l'établissement concerné.

Lorsqu'un représentant du personnel membre du CHSCT de proximité compétent, saisi par un agent ou à sa propre initiative, exerce son droit d'alerte, il consigne cet avis dans le registre spécial prévu à cet effet.

L'autorité administrative ou son représentant procède immédiatement à une enquête avec le représentant du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail qui lui a signalé le danger et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Il informe le comité des décisions prises.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'inspecteur du travail est informé de cette réunion et peut y assister. Après avoir pris connaissance de l'avis émis par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent, l'autorité administrative arrête les mesures à prendre.

A défaut d'accord entre l'autorité administrative et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est obligatoirement saisi.

4) Le cas des accidents graves de service (article 53 du décret n°82-453 et article 2 du décret n°93-605)

L'article 2 du décret n° 93-605 du 27 mars 1993 instituant une commission d'hygiène et de sécurité dans les établissements publics d'enseignement technique et de formation professionnelle agricoles dispose que la CoHS « *peut être réunie en séance extraordinaire, sur un ordre du jour déterminé ou à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves, soit à la demande du directeur d'établissement, soit à la demande de la moitié de ses membres* ».

Par ailleurs, l'article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 dispose que « *le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède, dans le cadre de sa mission d'enquête en matière d'accidents du travail, d'accidents de service ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, à une enquête à l'occasion de chaque accident de service ou de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel* ».

Suite à la modification de l'arrêté du 13 mars 2012 portant institution des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire, ces dispositions de l'article 53 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 sont applicables aux EPLEFPA dès lors qu'ils concernent un agent de l'Etat ou un agent contractuel de droit public sur budget de l'établissement. Il est donc nécessaire de déterminer leur articulation avec les CoHS qui disposent également d'une compétence plus restreinte en la matière.

Toutefois, si l'accident grave de service concerne un agent contractuel de droit privé sur budget de l'établissement ou un apprenti, seule la commission d'hygiène et de sécurité locale est compétente.

Pour chaque accident du travail, accidents de service ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel n'impliquant pas une personne relevant d'une des deux catégories mentionnées au paragraphe précédent, il est donc nécessaire de solliciter le DRAAF compétent afin que soit mise en place une enquête au sein de l'EPLFPA concerné. Cette enquête est menée par une délégation dont la composition est réglementairement déterminée :

- le président du CHSCT REA compétent ou son représentant ;
- au moins un représentant du CHSCT REA compétent.

Le médecin de prévention, l'assistant ou, le cas échéant, le conseiller de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail peuvent participer à la délégation.

La mise en place de cette délégation doit prendre la forme d'une délibération du CHSCT REA compétent, respectant les conditions de vote des CHSCT prévues à l'article 72 du décret n°82-453 du 28 mai 1982.

Dans l'objectif d'assurer une interface entre le niveau de l'EPLEFPA et le CHSCT REA, et afin de respecter la compétence de la CoHS, la délégation sera amenée à impliquer la CoHS de l'établissement.

Le suivi de l'enquête relève de l'autorité du président du CHSCT REA compétent.

A nouveau, la mise en œuvre d'une enquête suite à un accident grave de service ne saurait empêcher un directeur d'établissement de prendre, dans cette situation, toutes les mesures préventives qu'il estimerait nécessaires.

Concernant le rapport issu de l'enquête, il est possible de se reporter aux CERFA élaborés sur la base de l'arrêté du 15 septembre 1988 et relatifs aux enquêtes effectuées par le CHSCT du code du travail. En tout état de cause, le rapport devra contenir les indications suivantes :

- la description du fait générateur de l'enquête ;
- l'analyse des causes de l'accident et de la situation de risque grave ;
- les mesures de prévention préconisées (notamment les éventuelles actions de formation) et les suites données ;
- le nom et la qualité des personnes ayant réalisé l'enquête.

Ce rapport devra être communiqué à la CoHS de l'établissement concerné et au CHSCT REA compétent.

IV) L'exercice du droit de retrait

L'article 5-6 du décret n°82-453 du 28 mai 1982 dispose qu'un agent a le droit de se retirer à tout moment d'une situation dont il estime qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Il doit alors en aviser immédiatement l'autorité administrative compétente ou son représentant.

Le directeur d'établissement est la seule autorité habilitée à autoriser les éventuelles mesures d'urgence ou à titre conservatoire à prendre.

Le décret n°82-453 ne précise pas la procédure à mettre en œuvre dans le cadre de l'exercice d'un droit de retrait, ce qui laisse une marge d'appréciation à chaque employeur pour déterminer, en fonction des spécificités de son établissement et de sa communauté de travail, les suites à y donner.

A ce titre, l'autorité administrative compétente ou son représentant procède à une enquête et prend les dispositions nécessaires pour y remédier. Ces mesures doivent permettre à l'agent une reprise effective du travail. Compétents pour prendre « *toutes dispositions, en liaison avec les autorités administratives compétentes, pour assurer la sécurité des personnes et des biens, l'hygiène et la salubrité de l'établissement,* les directeurs d'établissements pourraient alors prévoir d'installer un groupe de travail impliquant les commissions locales d'un EPLEFPA. Ce groupe de travail serait compétent pour mener une enquête administrative sur la réalité du danger et adresser, dans des conditions et une temporalité à définir, ses conclusions au directeur d'établissement. En tout état de cause, la mise en œuvre d'enquêtes locales ne saurait empêcher un directeur d'établissement de prendre, dans ces situations, toutes les mesures préventives qu'il estimerait nécessaires.

Il est souligné que la déclaration d'un droit de retrait individuel peut s'accompagner de l'exercice du droit d'alerte du CHSCT compétent, tel que décrit au III.3 ci-dessus.

Le Secrétaire général par intérim	Le Directeur général de l'enseignement et de la recherche
Philippe Mérillon	Philippe Vinçon