

Ministère
de l'Emploi,
de la Cohésion
sociale
et du Logement

BULLETIN

Officiel

N° 5 - 30 mai 2006

Emploi
Travail
Formation
professionnelle
Cohésion sociale



JOURNAUX
OFFICIELS

DIRECTION
DES JOURNAUX
OFFICIELS

26, rue Desaix
75727 Paris Cedex 1
www.journal-officiel.gouv.fr

RENSEIGNEMENTS
tél. : 01 40 58 79 79

Sommaire chronologique

Textes

19 décembre 2005

Délibération n° 2005-104 du 19 décembre 2005 portant approbation du budget prévisionnel 2006 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	10
Délibération n° 2005-105 du 19 décembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels.	11
Délibération n° 2005-106 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire des compléments de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	12
Délibération n° 2005-107 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire de progression de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	13
Délibération n° 2005-109 du 19 décembre 2005 en application de la délibération du collège du n° 2005-4 du 23 mai 2005	14

20 décembre 2005

Décision du 20 décembre 2005 portant création de la commission consultative paritaire de la Haute Autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité	8
---	---

18 janvier 2006

Note de service DGFAR-SDTE n° 2006-5001, DGAL-SDSPA n° 2006-8015, DRT n° 2006-03 du 18 janvier 2006 relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé, ou contaminé	5
--	---

6 mars 2006

Délibération n° 2006-43 du 6 mars 2006 portant modification du règlement de gestion des personnels	15
---	----

21 mars 2006

Lettre-circulaire DRT/DARES du 21 mars 2006 relative au bonus exceptionnel	9
---	---

13 avril 2006

Arrêté du 13 avril 2006 relatif aux élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	6
---	---

14 avril 2006

Arrêté du 14 avril 2006 portant modification de l'arrêté de nomination des membres du comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	7
Circulaire DRT n° 2006-09 du 14 avril 2006 prise en application de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	1
Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs	2

	Textes
Circulaire DGEFP n° 2006-11 du 14 avril 2006 relative à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur des bénéficiaires de minima sociaux	3
Instruction DRT du 14 avril 2006 relative à la collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés « Seveso seuilhaut »	4

Sommaire thématique

Textes

Administration centrale

Arrêté du 14 avril 2006 portant modification de l'arrêté de nomination des membres du comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 7

Budget

Délibération n° 2005-104 du 19 décembre 2005 portant approbation du budget prévisionnel 2006 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité 10

Délibération n° 2005-106 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire des compléments de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité 12

Délibération n° 2005-107 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire de progression de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité 13

Cadre

Délibération n° 2005-109 du 19 décembre 2005 en application de la délibération du collège du n° 2005-4 du 23 mai 2005 14

Catégorie A

Arrêté du 13 avril 2006 relatif aux élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement 6

Commission administrative paritaire

Arrêté du 13 avril 2006 relatif aux élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement 6

Arrêté du 14 avril 2006 portant modification de l'arrêté de nomination des membres du comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle 7

Commission consultative paritaire

Décision du 20 décembre 2005 portant création de la commission consultative paritaire de la Haute Autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité 8

Discrimination

Délibération n° 2005-104 du 19 décembre 2005 portant approbation du budget prévisionnel 2006 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité 10

Délibération n° 2005-105 du 19 décembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels. 11

Durée du travail

Circulaire DRT n° 2006-09 du 14 avril 2006 prise en application de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise 1

Egalité professionnelle

Délibération n° 2005-104 du 19 décembre 2005 portant approbation du budget prévisionnel 2006 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	10
Délibération n° 2005-105 du 19 décembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels.	11

Election

Arrêté du 13 avril 2006 relatif aux élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement	6
---	---

Gestion des ressources humaines

Délibération n° 2005-105 du 19 décembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels.	11
Délibération n° 2006-43 du 6 mars 2006 portant modification du règlement de gestion des personnels	15

Hygiène et sécurité

Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs	2
Instruction DRT du 14 avril 2006 relative à la collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés « Seveso seuilhaut »	4

Industrie

Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs	2
Instruction DRT du 14 avril 2006 relative à la collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés « Seveso seuilhaut »	4

Minimum garanti

Circulaire DGEFP n° 2006-11 du 14 avril 2006 relative à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur des bénéficiaires de minima sociaux	3
---	---

Nomination

Arrêté du 14 avril 2006 portant modification de l'arrêté de nomination des membres du comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle	7
--	---

Prévention

Note de service DGFAR-SDTE n° 2006-5001, DGAL-SDSPA n° 2006-8015, DRT n° 2006-03 du 18 janvier 2006 relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé, ou contaminé	5
--	---

Prime pour l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2006-11 du 14 avril 2006 relative à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur des bénéficiaires de minima sociaux	3
---	---

Réforme

Circulaire DRT n° 2006-09 du 14 avril 2006 prise en application de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise	1
--	---

Rémunération

Lettre-circulaire DRT/DARES du 21 mars 2006 relative au bonus exceptionnel	9
Délibération n° 2005-106 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire des compléments de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	12
Délibération n° 2005-107 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire de progression de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité	13
Délibération n° 2005-109 du 19 décembre 2005 en application de la délibération du collège du n° 2005-4 du 23 mai 2005	14

Risques professionnels

Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs	2
Instruction DRT du 14 avril 2006 relative à la collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés « Seveso seuilhaut »	4
Note de service DGFAR-SDTE n° 2006-5001, DGAL-SDSPA n° 2006-8015, DRT n° 2006-03 du 18 janvier 2006 relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé, ou contaminé	5

Sommaire des textes parus au Journal officiel

LOI n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise (1) (<i>Journal officiel</i> du 22 avril 2006)	16
Décret n° 2006-456 du 20 avril 2006 relatif au contrat insertion-revenu minimum d'activité (<i>Journal officiel</i> du 21 avril 2006)	17
Décret n° 2006-481 du 27 avril 2006 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement (<i>Journal officiel</i> du 28 avril 2006)	18
Décret n° 2006-556 du 17 mai 2006 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des structures dénommées « lits halte soins santé » (<i>Journal officiel</i> du 18 mai 2006)	19
Arrêté du 17 mars 2006 portant attribution à titre de dotation d'un ensemble immobilier domanial (<i>Journal officiel</i> du 26 avril 2006)	20
Arrêté du 20 mars 2006 portant agrément d'organismes chargés des contrôles en radioprotection mentionnés aux articles R. 1333-43 et R. 1333-44 du code de la santé publique et R. 231-84 et R. 231-86 du code du travail (<i>Journal officiel</i> du 26 avril 2006)	21
Arrêté du 27 mars 2006 portant nomination (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 19 avril 2006)	22
Arrêté du 27 mars 2006 modifiant l'arrêté du 24 décembre 1996 portant habilitation d'organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant certains équipements de protection individuelle (<i>Journal officiel</i> du 10 mai 2006)	23
Arrêté du 30 mars 2006 relatif au dépôt des demandes de regroupement familial dans les services de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) (<i>Journal officiel</i> du 19 avril 2006)	24
Arrêté du 7 avril 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 21 avril 2006)	25
Arrêté du 11 avril 2006 relatif à la création d'un comité technique paritaire central auprès du directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (<i>Journal officiel</i> du 26 avril 2006)	26
Arrêté du 11 avril 2006 fixant les modalités d'une consultation des personnels afin de déterminer les organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire central placé auprès du directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (<i>Journal officiel</i> du 26 avril 2006)	27
Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	28
Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 4 septembre 2003 relatif au titre professionnel de charpentier poseur bois (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	29
Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	30
Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils) (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	31
Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils) (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	32
Arrêtés du 13 avril 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	33
Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (inspection générale des affaires sociales) (<i>Journal officiel</i> du 29 avril 2006)	34
Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (inspection générale des affaires sociales) (<i>Journal officiel</i> du 16 mai 2006)	35
Arrêté du 18 avril 2006 portant création d'un comité central d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 29 avril 2006)	36
Arrêtés du 18 avril 2006 portant nomination et titularisation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 6 mai 2006)	37

Arrêté du 19 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils) (<i>Journal officiel</i> du 27 avril 2006)	38
Arrêté du 19 avril 2006 fixant les indicateurs et leurs modes de calcul applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale (<i>Journal officiel</i> du 29 avril 2006)	39
Arrêté du 20 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils) (<i>Journal officiel</i> du 28 avril 2006)	40
Arrêté du 20 avril 2006 portant désignation des auditeurs de la vingt-septième session nationale d'études organisée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 3 mai 2006)	41
Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et fixant le modèle de contrat de transition professionnelle (<i>Journal officiel</i> du 22 avril 2006)	42
Arrêté du 21 avril 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 6 mai 2006)	43
Arrêté du 25 avril 2006 portant nomination à la Commission nationale de concertation (<i>Journal officiel</i> du 10 mai 2006)	44
Arrêté du 25 avril 2006 portant création d'un traitement automatisé d'informations dans le cadre d'une étude statistique sur les demandes de licenciement de représentants du personnel (<i>Journal officiel</i> du 13 mai 2006)	45
Arrêté du 25 avril 2006 relatif à l'enquête « Déroulement et rupture des contrats jeunes en entreprise » (<i>Journal officiel</i> du 13 mai 2006)	46
Arrêté du 26 avril 2006 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à la sous-commission des salaires (<i>Journal officiel</i> du 4 mai 2006)	47
Arrêtés du 26 avril 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	48
Arrêté du 26 avril 2006 portant nomination, titularisation et affectation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	49
Arrêté du 27 avril 2006 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2005 (<i>Journal officiel</i> du 7 mai 2006)	50
Arrêté du 2 mai 2006 modifiant les arrêtés des 23 janvier 2004, 22 décembre 2004 et 10 janvier 2006 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail (<i>Journal officiel</i> du 17 mai 2006)	51
Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination (administration centrale) (<i>Journal officiel</i> du 5 mai 2006)	52
Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination au conseil d'administration du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente et nomination du commissaire du Gouvernement (<i>Journal officiel</i> du 16 mai 2006)	53
Arrêtés du 3 mai 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 17 mai 2006)	54
Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination et titularisation (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 17 mai 2006)	55
Arrêtés du 9 mai 2006 portant promotion (inspection du travail) (<i>Journal officiel</i> du 18 mai 2006)	56
Arrêté du 11 mai 2006 portant création de deux sections d'inspection du travail (<i>Journal officiel</i> du 12 mai 2006)	57
Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur (<i>Journal officiel</i> du 23 avril 2006)	58
Avis portant modification d'un avis portant attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	59
Avis portant modification d'un avis portant renouvellement d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	60
Avis portant attribution d'une licence d'agence de mannequins (<i>Journal officiel</i> du 25 avril 2006)	61
Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur (<i>Journal officiel</i> du 27 avril 2006)	62
Avis publié en application de l'article L. 133-14 du code du travail relatif à l'agrément de l'accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à l'épidémie de « chikungunya » dans le département de la Réunion (<i>Journal officiel</i> du 7 mai 2006)	63

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Durée du travail Réforme

Circulaire DRT n° 2006-09 du 14 avril 2006 prise en application de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise

NOR : SOCT0610473C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le directeur des relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

Comme suite à la loi du 31 mars 2005 visée en objet et au décret n° 2005-1699 du 29 décembre 2005 sur le compte épargne-temps, je vous prie de bien vouloir trouver ci-joint une série de fiches commentant les principales dispositions de cette loi.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBEXELLE

FICHES

FICHE N° 1. – LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS.

FICHE N° 2. – LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES CHOISIES.

FICHE N° 3. – DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS AYANT CONCLU DES CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELLES EN HEURES OU EN JOURS.

FICHE N° 4. – LE MANDATEMENT.

FICHE N° 1

LE COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 portant réforme de l'organisation du temps de travail dans l'entreprise procède à une réécriture complète de l'article L. 227-1 du code du travail, qui définit le compte épargne-temps (CET), afin de favoriser le développement de ce dispositif institué par la loi n° 94-640 du 25 juillet 1994. La rédaction de cet article, complexe du fait de ses modifications successives, se trouve ainsi simplifiée.

Au-delà de la seule rédaction, c'est le dispositif lui-même qui est simplifié au fond : la loi encadre le dispositif, cependant globalement l'ensemble des conditions d'alimentation, d'utilisation et de liquidation du compte épargne-temps sont définies par accord collectif.

Le compte épargne-temps constitue un dispositif d'aménagement du temps de travail qui est ouvert et utilisé sur une base volontaire. Son usage par le salarié répond à la volonté de celui-ci et ne peut être imposé par l'employeur. Toutefois, la loi nouvelle laisse la possibilité aux partenaires sociaux de négocier une exception à ce caractère volontaire en prévoyant une alimentation collective du CET à l'initiative de l'employeur pour les heures effectuées au-delà de la durée collective du travail lorsque les caractéristiques des variations de l'activité le justifient.

Conçu initialement comme une « épargne temps » permettant au salarié de rémunérer un congé lié à ses besoins personnels, le dispositif est également devenu, du fait des dispositions de la loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003 relative aux salaires, au temps de travail et au développement de l'emploi, le moyen pour le salarié de se constituer une épargne monétaire. Les dispositions nouvelles rendent plus explicite cette faculté de monétiser le compte épargne-temps en énonçant que le CET permet « de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en contrepartie des périodes de congé ou de repos non prises ». En outre, elles développent des passerelles entre le CET et l'épargne salariale.

Les sources potentielles d'alimentation du CET sont accrues. Des restrictions légales disparaissent telles que la limitation du nombre de jours de repos susceptibles d'alimenter le compte ou le délai maximum d'utilisation du compte.

La présente fiche expose l'ensemble du nouveau dispositif du compte épargne-temps.

1. Le champ d'application du CET

Le compte épargne-temps s'applique dans toutes les professions et entreprises pour lesquelles peuvent être conclus des accords collectifs de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, qui sont énumérées à l'article L. 131-2 du code du travail (soit dans tout organisme de droit privé, au sein des établissements publics industriels et commerciaux et des établissements publics mixtes, et pour tout type de salarié, y compris les télé-travailleurs, les employés de maison, concierges et gardiens d'immeubles à usage ou non d'habitation ou à usage mixte, travailleurs à domicile et assistants maternels).

Concernant le secteur rural, l'article L. 227-1 précise que le compte épargne-temps peut également être mis en place dans les professions agricoles qui utilisent les services des salariés définis aux deuxième à quatrième, septième et huitième alinéas de l'article L. 722-20 du code rural.

2. Les conditions de mise en place du CET

Le compte épargne-temps nécessite une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement, ou désormais de groupe, dans les conditions des articles L. 132-19 et suivants du code du travail.

Entre les signataires, l'accord de branche est applicable immédiatement après expiration du délai d'opposition de 15 jours suivant sa signature et non plus à compter de son extension puisque l'article L. 227-1 ne fait plus référence à un accord de branche étendu.

Dans les entreprises de 20 salariés au plus dépourvues de délégué syndical, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical, il est possible de conclure jusqu'au 31 décembre 2008 un accord relatif au CET avec un salarié mandaté par une organisation syndicale reconnue représentative sur le plan national (ou départemental pour les départements d'outre-mer). Contrairement aux dispositions de la loi du 4 mai 2004 sur le dialogue social, il n'est pas nécessaire en l'espèce que le mandatement ait été prévu par un accord de branche (*cf.* la fiche relative au mandatement).

Le nombre de clauses obligatoires est fortement réduit, la loi exigeant uniquement que l'accord stipule :

- les conditions dans lesquelles les droits affectés sur le compte sont utilisés à l'initiative du salarié ;
- le cas échéant, les conditions d'utilisation des droits qui ont été affectés sur le CET à l'initiative de l'employeur ;
- les modalités de gestion du compte.

3. Les modalités d'alimentation du CET

Il appartient aux partenaires sociaux de négocier les conditions et limites dans lesquelles le salarié et l'employeur peuvent alimenter le CET dans le respect des modes d'alimentation listés par la loi.

3.1. L'alimentation en temps du CET

L'accord collectif décide des types d'éléments en temps pouvant être affectés au CET parmi les éléments légaux listés.

3.1.1. A l'initiative du salarié

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent désormais stocker dans le compte autant de jours de congé ou de repos qu'ils le souhaitent. Ils peuvent notamment librement affecter au compte les éléments suivants, ou une partie de ces éléments, dans les proportions retenues par l'accord collectif.

La cinquième semaine de congés payés annuels et les jours de congé supplémentaire pour fractionnement.

Les heures de repos acquises au titre des heures supplémentaires qu'il s'agisse du repos compensateur de remplacement ou du repos compensateur obligatoire (art. L. 212-5 et L. 212-5-1).

Les jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail : il s'agit des jours de RTT (art. L. 212-9) et des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes soumis à un forfait annuel en jours (art. L. 212-15-3 § III).

Les heures de travail effectuées au-delà de la durée prévue par la convention individuelle de forfait : sont concernés les cadres relevant d'un forfait en heures sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle (art. L. 212-15-3 § I et II) et les itinérants non cadres en forfait en heures annuel.

Les jours de congés conventionnels.

3.1.2. A l'initiative de l'employeur

Si l'accord collectif le prévoit, l'employeur peut affecter au compte les heures effectuées au-delà de la durée collective de travail lorsque les caractéristiques des variations d'activité le justifient.

Lorsque les heures qui dépassent la durée collective sont des heures au-delà de la durée légale, elles doivent bénéficier des majorations légales. La valeur des heures de travail portées au compte doit donc inclure la majoration légale.

3.2. *L'alimentation en argent du CET*

Il appartient à la convention ou accord collectif instituant le CET de préciser le cas échéant ces sources d'alimentation.

L'accord collectif peut prévoir la possibilité pour le salarié d'accroître ses droits en affectant sur le CET tout élément monétaire tels que des augmentations ou compléments de salaire de base, des sommes perçues au titre de l'intéressement et, au terme de leur période d'indisponibilité, des avoirs issus de la participation et du plan d'épargne.

L'accord collectif peut également autoriser l'employeur à abonder les droits qui y figurent. Il s'agit d'un abondement, c'est-à-dire du versement de droits ne correspondant pas à des sommes qui seraient en tout état de cause dues au salarié.

4. Les modalités d'utilisation du CET

Le CET peut désormais être utilisé par le salarié à tout moment sans avoir à respecter un délai maximum d'utilisation ce qui permet de laisser plus de souplesse dans l'utilisation du dispositif. Il appartient à l'accord collectif de définir les types d'utilisation et conditions d'utilisation du CET en reprenant tout ou partie des types d'utilisation prévus par la loi : une modalité d'utilisation énoncée par la loi mais qui ne serait pas reprise par l'accord collectif ne serait pas de droit.

Les droits épargnés sur le compte pourront être pris sous forme de « congés » ou de rémunération.

4.1. *L'utilisation du CET pour indemniser des temps non travaillés*

Les types de congés possibles pouvant être pris à l'initiative du salarié sont librement déterminés par l'accord collectif.

4.1.1. Les droits épargnés à l'initiative du salarié peuvent lui permettre d'indemniser divers temps non travaillés

Différents types de congés :

Il s'agit notamment :

- d'un congé parental d'éducation (art. L. 122-28-1) ;
- d'un congé pour création ou reprise d'entreprise (art. L. 122-32-12) ;
- d'un congé sabbatique (art. L. 122-32-17) ;
- d'un congé de solidarité internationale (art. L. 225-9) ;
- d'un passage à temps partiel ;
- de tout congé sans solde ;
- d'une cessation progressive ou totale d'activité ;
- d'une période de formation en dehors du temps de travail effectuée notamment dans le cadre des actions prévues à l'article L. 932-1 du code du travail issu de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social qui prévoit que des actions de formation destinées à développer les compétences des salariés peuvent être menées en dehors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an ou 5 % du forfait annuel en jours.

4.1.2. Les heures de travail épargnées à l'initiative de l'employeur peuvent permettre de gérer les fluctuations d'activité ou de bénéficier de temps de repos différés

Lorsque l'accord prévoit une affectation collective des heures de travail sur le CET à l'initiative de l'employeur, il doit alors préciser les conditions d'utilisation de ces droits.

Suivant les options retenues par l'accord collectif, le dispositif peut être utilisé comme un dispositif d'aménagement du temps de travail pour adapter les horaires de travail aux fluctuations d'activité. L'utilisation de ces heures peut ainsi permettre à l'entreprise de faire face à des périodes de baisse d'activité en lui évitant de recourir éventuellement au chômage partiel.

En revanche, les jours affectés individuellement par le salarié sur le CET ne peuvent faire l'objet d'une utilisation collective.

4.2. *L'utilisation du CET sous forme monétaire*

Le salarié peut choisir, dans les conditions fixées par l'accord, de liquider partiellement ou totalement, sous forme monétaire, les droits acquis par le biais du CET. Il peut notamment s'agir des options suivantes :

4.2.1. Compléter sa rémunération, dans la limite des droits acquis dans l'année

Le salarié peut à tout moment demander à percevoir les droits épargnés sous forme monétaire si l'accord collectif prévoit cette forme d'utilisation. Toutefois, la liquidation du compte exceptée, l'employeur n'est tenu de lui verser que les droits acquis dans la limite de l'année. Cette limite des droits acquis dans l'année peut être levée par l'accord collectif.

S'agissant du rachat des congés annuels, l'accord ne peut autoriser la conversion sous forme de complément de rémunération que des jours excédant le minimum légal de cinq semaines.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent ainsi être affectés sur le compte mais pour ceux affectés après l'entrée en vigueur de la loi, ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération dans le cadre d'une « liquidation » partielle du CET ; ils ne peuvent donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale, ni à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte. Ils doivent être pris sous forme de congés sauf en cas de rupture du contrat de travail entraînant une liquidation monétaire totale du CET.

En revanche, peuvent être convertis en argent les jours de congés annuels accordés, le cas échéant, aux salariés, en vertu d'un accord collectif plus favorable, au-delà des cinq semaines obligatoires, comme par exemple les jours supplémentaires de congés pour fractionnement.

4.2.2. Alimenter un plan d'épargne salariale

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI), un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco).

Lorsque l'accord collectif prévoit que tout ou partie des droits affectés sur le CET sont utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs Perco, ceux de ces droits qui correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur sont assimilés à un abondement direct de l'employeur au Perco et, par suite, sont exonérés de cotisations de sécurité sociale et d'impôt sur le revenu dans la limite du plafond d'abondement de droit commun au Perco de 4 600 euros (code du travail, premier alinéa de l'article L. 443-7 modifié par l'article 2 précité de la loi n° 2005-296 du 31 mars 2005). Ces sommes peuvent être déduites par l'entreprise de son bénéfice pour l'assiette de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu, dans le cas d'un entrepreneur individuel. Elles sont exonérées de l'impôt sur le revenu des bénéficiaires et de toutes cotisations sociales, taxes et participations assises sur les salaires (taxe sur les salaires, taxe d'apprentissage, participation des employeurs au développement de la formation professionnelle et à l'effort de construction, etc.).

L'ensemble de ces exonérations jouent dans la limite du plafond d'abondement de droit commun de 4 600 euros par salarié pour les versements sur un ou plusieurs Perco. Dès lors, tout versement excédentaire constitue un complément de rémunération imposable et soumis à cotisations sociales.

4.2.3. Racheter des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes

Le compte pourra contribuer à financer le rachat d'années manquantes, correspondant notamment aux années d'études, pour le calcul de la pension de retraite conformément aux dispositions de l'article L. 351-14-1 du code de la sécurité sociale issu de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites.

4.2.4. Contribuer au financement des prestations de retraite

Le salarié peut décider d'utiliser son CET pour contribuer au financement de prestations de retraite. Cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire. Dans le droit fil du système retenu pour les Perco, les exonérations fiscales et sociales prévues par le code général des impôts et le code de la sécurité sociale, qui sont applicables aux versements effectués directement dans ces plans ou régimes de retraite, le sont également en cas de versement de droits inscrits dans le CET lorsqu'ils correspondent à un abondement en temps ou en argent de l'employeur.

5. Les modalités de gestion du CET

La convention ou l'accord collectif définit les modalités de gestion du compte. Les nouvelles dispositions législatives laissent désormais à la libre appréciation des partenaires sociaux le choix des modalités de valorisation en temps ou en argent des éléments affectés au CET ainsi que les modalités de revalorisation des sommes présentes sur le compte. Les distinctions antérieures selon le mode de gestion du compte (en temps ou en argent) ont été supprimées afin de laisser le soin aux partenaires sociaux de négocier librement ces modalités de gestion. Il n'y a plus d'obligation de verser les droits à congé sur la base du salaire actualisé en cas d'utilisation du CET sous forme de congé.

6. Les conditions de liquidation du CET

Les partenaires sociaux sont invités à définir l'ensemble des conditions d'utilisation, de transfert ou de liquidation des droits.

A défaut de dispositions conventionnelles prévoyant les conditions de transfert des droits d'un employeur à un autre, l'entreprise verse au salarié, en cas de rupture du contrat de travail (démission, licenciement, départ en retraite, etc.), une indemnité correspondant à la conversion monétaire de l'ensemble des droits acquis.

Le salarié peut décider de liquider ses droits à tout moment.

Toutefois, la loi renvoie à un décret la fixation d'un plafond à partir duquel les droits acquis dans le CET, convertis en unités monétaires, doivent être, pour la partie des droits dépassant ce plafond, liquidés et la détermination des caractéristiques du dispositif d'assurance ou de garantie permettant de dépasser ce plafond.

Le décret n° 2005-1699 du 29 décembre 2005 a aligné le montant du plafond maximal de droits pouvant être épargnés sur le montant le plus élevé garanti par l'AGS, soit 62 136 euros en 2006. Ce plafond permet aux utilisateurs d'épargner et d'utiliser les ressources du CET de manière large, tout en garantissant leur sécurité en cas de défaillance de l'entreprise.

S'agissant du dispositif d'assurance ou de garantie nécessaire si l'accord collectif prévoit la possibilité de dépasser ce plafond, ce décret ne prévoit, pour le contrat d'assurance, aucune disposition particulière et renvoie aux dispositions de droit commun en la matière. Pour la garantie financière, ce décret prescrit les règles minimales devant entourer la garantie souscrite.

En cas de décès du salarié

Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé au même titre que le versement des salaires arriérés ou encore les droits à repos compensateurs.

FICHE N° 2

LES HEURES SUPPLÉMENTAIRES CHOISIES

1. Rappel de la législation relative aux heures supplémentaires et au contingent annuel d'heures supplémentaires

1.1. *Le principe : toute heure au-delà de la durée légale*

Toute heure au-delà de 35 heures de travail par semaine, sauf exception telle que les cas de modulation.

Le recours, sans autorisation préalable, aux heures supplémentaires est encadré : le contingent est fixé soit par décret à 220 heures par an (décret du 21 décembre 2004), soit négocié par accord de branche (depuis la loi Fillon, le contingent conventionnel peut dépasser le niveau du contingent réglementaire y compris en matière de droits à repos compensateur).

Le recours aux heures supplémentaires doit respecter les durées maximales hebdomadaires du travail (48 heures par semaine, 44 heures en moyenne sur 12 semaines ou 46 heures en moyenne sur 12 semaines en cas d'accord de branche et décret) sous réserve des dérogations prévues par la loi ou les accords collectifs.

1.2. *Un surplus de travail obligatoire pour le salarié, mais rémunéré et ouvrant droit éventuellement à un repos compensateur*

L'heure supplémentaire est obligatoire, le salarié ne peut refuser de l'effectuer que dans des cas limités (Cass. soc. 20 mai 1997 : refus exceptionnel motivé par le fait que le salarié n'a pas été prévenu suffisamment tôt – Cass. soc. 16 mai 1991 : caractère systématique des heures supplémentaires imposées au salarié le samedi – Cass. soc. 9 mars 1999 : les heures supplémentaires doivent répondre à des impératifs liés à l'organisation de l'entreprise et l'employeur ne peut les imposer si les nécessités de l'entreprise ne l'exigent pas).

L'employeur peut demander au salarié d'effectuer des heures supplémentaires au-delà du contingent. Il doit pour cela obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Contreparties en faveur du salarié :

Les majorations de salaire (ou, le cas échéant, la transformation de ces majorations en repos compensateur de remplacement si un accord collectif le prévoit)

MAJORATIONS	ENTREPRISE de 20 salariés et moins	ENTREPRISE de plus de 20 salariés
Plancher, par accord	10 % pour les 8 premières heures	10 %
En l'absence d'accord	10 % pour les 4 premières heures/semaine. 25 % pour les heures suivantes (5 ^e à 8 ^e)	25 %
Au-delà de la 8 ^e heure par semaine	50 %	50 %
Au-delà du contingent	Idem	Idem

Le repos compensateur obligatoire

	ENTREPRISE de 20 salariés au plus	ENTREPRISE de plus de 20 salariés
Heures supplémentaires dans le contingent	Pas de repos compensateur	50 % au-delà de la 41 ^e heure par semaine
Heures supplémentaires au-delà du contingent	50 %	100 %

2. Les heures choisies : des heures effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires

Ce dispositif créé par l'article 3 de la loi du 31 mars 2005 (art. L. 212-6-1 nouveau du code du travail) doit être ouvert par un accord collectif et repose sur la base du volontariat individuel du salarié.

2.1. Principe de l'encadrement par l'accord collectif

Nécessité de conclure un accord collectif

Le nouvel article L. 212-6-1 du code du travail indique expressément qu'un accord collectif d'entreprise, d'établissement, de branche ou de groupe peut prévoir que le salarié qui le souhaite peut, avec l'accord avec son employeur, effectuer des heures choisies au-delà du contingent d'heures supplémentaires réglementaire ou conventionnel, après épuisement de celui-ci.

Contenu de l'accord collectif

L'accord collectif doit préciser : les conditions dans lesquelles ces heures choisies sont effectuées.

Il peut s'agir de l'établissement de délais de prévenance ou encore de précisions relatives à la forme que devrait prendre l'initiative des salariés ou la demande de l'employeur, la détermination du moment du choix par exemple, ou encore la condition d'un accord donné par écrit.

la majoration de salaire à laquelle ces heures supplémentaires donnent lieu.

Cette majoration ne peut être inférieure à celle des heures supplémentaires dans l'entreprise ou l'établissement (conformément à l'art. L. 212-5 § I du code du travail). Ainsi, le taux de majoration des heures supplémentaires doit être négocié et ne peut être inférieur à 10 %.

Dans le cas où un taux spécifique aurait été déterminé par accord collectif pour les heures supplémentaires, un nouvel accord relatif aux heures choisies pourrait fixer un second taux égal ou supérieur à ce premier taux.

le cas échéant, des contreparties, notamment en terme de repos.

L'accord collectif peut prévoir en outre d'autres contreparties, notamment sous forme de repos. Elles ne sont pas obligatoires.

2.2. Principe de l'accord des parties

Ce dispositif permet, aux salariés qui le souhaitent, d'effectuer, si leur employeur les y autorise et dans les conditions prévues par un accord collectif, des heures au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

En cas de modulation du temps du travail, le contingent d'heures supplémentaires s'appréciant également dans le cadre de l'année. Il en résulte que ces heures choisies ne pourront intervenir en cours d'année que si le plafond de 1 607 heures (ou un plafond conventionnel moindre) auquel s'ajoute le contingent conventionnel ou réglementaire (130 heures) sont atteints.

La demande du salarié est nécessaire mais ne suffit pas. L'accord de l'employeur est également nécessaire et celui-ci peut refuser ces « heures choisies ».

2.3. Régime juridique des heures choisies

Aux termes de l'article L. 212-6-1 du code du travail, les « heures choisies » sont des heures accomplies au-delà du contingent réglementaire ou conventionnel et soumises à un régime dérogatoire du droit commun des heures supplémentaires.

Ainsi, ces heures :

- ne peuvent pas être imposées aux salariés ;
- ne donnent pas lieu au repos compensateur obligatoire légal ;
- ne requièrent ni l'autorisation de l'inspection du travail ni l'avis des représentants du personnel ;
- ne doivent pas conduire à un dépassement de la durée maximale hebdomadaire du travail telle qu'elle résulte du deuxième alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail (48 heures au cours d'une même semaine ; 44 heures ou 46 heures selon le cas sur une période quelconque de 12 semaines consécutives).

Les limites applicables sont les durées maximales du code du travail (repos hebdomadaire, quotidien, durée hebdomadaire du travail, durée quotidienne).

FICHE N° 3

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX SALARIÉS AYANT CONCLU DES CONVENTIONS DE FORFAITS ANNUELLES EN HEURES OU EN JOURS

La loi n° 2005-296 du 31 mars 2005 introduit des modalités particulières concernant le régime des heures choisies s'agissant des salariés et des cadres ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures et en jours.

Cette fiche précise ce qu'il est possible de faire par accord collectif.

1. Salariés ayant conclu des conventions de forfait annuelles en heures (art. L. 212-15-3, II du code du travail)

La loi prévoit qu'un accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement peut ouvrir la faculté au salarié qui le souhaite, en accord avec le chef d'entreprise, d'effectuer des heures au-delà de la durée annuelle de travail prévue par la convention de forfait et dans la limite des durées maximales du travail.

Cet accord doit préciser un certain nombre d'éléments obligatoires :

- les conditions dans lesquelles ces heures sont effectuées ;
- la majoration de salaire à laquelle elles donnent lieu ;
- les conditions dans lesquelles le salarié fait connaître son choix.

La loi ne fixe pas de seuil minimum s'agissant de la majoration de salaire auquel le salarié a droit lorsqu'il travaille au-delà de son forfait annuel en heures. Il revient aux partenaires sociaux de fixer ce seuil dans le cadre de l'accord collectif.

2. Salariés autonomes ayant conclu des conventions de forfait annuelles en jours (art. L. 212-15-3, III, 1^{er} alinéa *in fine* du code du travail)

Les cadres autonomes ayant conclu des conventions de forfait annuelles en jours peuvent renoncer à une partie de leurs jours de repos et de congés accordés au titre d'un régime de réduction du temps de travail en contrepartie d'une majoration de salaire.

Il en est de même en application de la loi du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises qui prévoit la possibilité d'étendre le forfait annuel en jours aux salariés autonomes non cadres (art. L. 212-5-3, III, 3^e alinéa).

L'accord collectif de branche, de groupe, d'entreprise ou d'établissement, organisant cette faculté doit déterminer notamment :

- le montant de la majoration de salaire pour renoncer à une partie des jours de repos et de congés ;
- les conditions dans lesquelles les salariés font connaître leur choix.

Dans les conditions fixées par l'accord collectif, les salariés peuvent notamment procéder au rachat :

- des jours de RTT (art. L. 212-9) ;
- des jours de repos accordés aux cadres et salariés autonomes au titre du forfait annuel (art. L. 212-15-3 § III) ;
- les jours de congés conventionnels.

La loi ne fixe pas de seuil minimum s'agissant du montant de la majoration de salaire auquel les salariés ont droit lorsqu'ils renoncent à une partie de leurs jours de repos.

Elle précise également que les jours auxquels le salarié a renoncé n'ont pas d'incidence s'agissant du plafond annuel relatif au forfait en jours. En effet, si un cadre renonce par exemple à 5 jours de repos, et travaille donc 5 jours supplémentaires, ces 5 jours ne s'imputent pas sur le nombre total de journées travaillées fixé par la convention de forfait. Ces jours rachetés suivent en effet le même régime que les jours éventuellement affectés par le salarié sur le compte épargne-temps.

En outre, l'accord collectif de branche, de groupe ou d'établissement organisant cette faculté de rachat peut prévoir que ces droits achetés peuvent être utilisés pour effectuer des versements sur un ou plusieurs Perco avec éventuellement un abondement de l'employeur qui peut être majoré par rapport à l'abondement prévu par l'accord relatif au Perco.

3. Exemples de clauses pouvant être prévues par accord collectif

L'accord peut par exemple :

- fixer le nombre d'heures maximum pouvant être travaillées en plus de la convention de forfait initiale ;
- fixer le nombre maximum de jours de repos et de congés accordés au titre de la réduction du temps de travail auxquels le salarié peut renoncer ;
- préciser si le salarié doit faire connaître son choix par écrit ;
- prévoir un délai de prévenance de l'employeur par le salarié avant que ce dernier n'effectue ces heures choisies ou ne vienne travailler certaines journées ;
- préciser dans quelles conditions et selon quel délai de prévenance le salarié peut revenir sur sa décision d'effectuer des heures choisies ou renoncer à des jours de repos ;
- préciser si l'accord du salarié est valable pour une durée déterminée, par exemple 1 an.

FICHE N° 4

LE MANDATEMENT

Le II de l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 permet aux organisations syndicales de mandater un salarié en vue de la conclusion d'un accord sur la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés, prévu à l'article L. 227-1 du code du travail.

1. Le champ du mandatement

Le dispositif de mandatement prévu par la loi du 31 mars 2005, ne vaut que pour les entreprises ou établissements de 20 salariés au plus, en l'absence de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical. La présence d'une section syndicale et de délégués syndicaux dans l'entreprise fait obstacle au mandatement d'un salarié par une organisation syndicale et, *a fortiori*, à la négociation d'un accord avec lui.

Ce mandatement, effectué exclusivement pour la création d'un compte épargne-temps au profit des salariés dans l'entreprise, doit être distingué du mandatement qui peut être mis en place en application de l'article L. 132-26 du code du travail par un accord de branche étendu, pour une négociation déterminée, en cas d'absence de délégué syndical et de carence aux élections professionnelles. Dans le cas où une entreprise entrerait dans le champ d'application de cet accord, elle pourra :

- soit conclure un accord d'entreprise ou d'établissement avec un ou plusieurs salariés expressément mandatés sur les thèmes définis dans l'accord de branche étendu (y compris, si ce thème est prévu, sur la création d'un compte épargne-temps), selon les modalités prévues à l'article L. 132-26 du code du travail.
- soit conclure un accord d'entreprise ou d'établissement avec un salarié expressément mandaté sur la mise en place d'un compte épargne-temps, selon les modalités prévues par l'article 4 de la loi du 31 mars 2005, si elle compte au plus 20 salariés.

1.1. *Objet du mandatement et nature des mandants*

Le mandatement organisé par la loi du 31 mars 2005 permet la négociation et la conclusion d'un accord collectif mettant en place un compte épargne-temps au profit des salariés, prévu à l'article L. 227-1 du code du travail.

Par ailleurs, le salarié mandaté participe, le cas échéant, au suivi de l'accord. L'objet du mandat vise donc également les modalités d'exercice de ce suivi, et la durée de celui-ci, laquelle ne peut dépasser la limite de douze mois.

L'objet de l'accord négocié et signé par le salarié mandaté doit porter sur la mise en place d'un compte épargne-temps au profit des salariés dans l'entreprise, conformément aux modalités précisées à l'article L. 227-1 du code du travail.

Les organisations syndicales habilitées à mandater un salarié sur la base du II de l'article 4 de la loi sont celles dont la représentativité a été reconnue au plan national ou départemental, pour les départements d'outre-mer. Il s'agit, au plan national, de la CGT, la CFDT, la CGT-FO, la CFTC et la CFE-CGC. Cette dernière organisation bénéficie d'une présomption de représentativité pour l'encadrement en vertu de l'arrêté du 31 mars 1966.

1.2. *Le niveau du mandatement*

La possibilité ouverte par la loi aux organisations syndicales de mandater un salarié joue au niveau de la négociation et de la conclusion de l'accord. Ce niveau peut donc correspondre à l'entreprise ou l'établissement.

1.3. *La contestation du mandatement*

En cas de contestation des conditions de désignation du salarié mandaté, le tribunal de grande instance, juridiction de droit commun, est compétent, soit dans le cadre de la procédure normale, soit, le cas échéant, dans le cadre d'une procédure en référé.

2. **Les caractéristiques du mandat**

2.1. *Le rôle de l'organisation mandante*

Il appartient à chaque organisation syndicale, en fonction de ses pratiques et de ses statuts, de déterminer le niveau, en son sein, habilité à mandater (union locales, syndicat de branche, fédération...).

La réussite du processus de négociation impliquant un salarié mandaté est en effet étroitement liée à l'appui que le syndicat mandant sera en mesure de lui apporter. Elle peut notamment appeler une formation préalable du mandaté et implique nécessairement un suivi de la négociation ainsi qu'un examen attentif du projet d'accord avant sa signature.

2.2. *Le contenu du mandat*

Les clauses que doit comprendre le mandat portent sur les points suivants :

- les modalités de désignation du salarié mandaté par les organisations syndicales ;
- la fixation précise par le mandant des termes de la négociation ;
- les obligations d'information incombant au salarié mandaté ;
- les conditions dans lesquelles l'organisation mandante peut exercer jusqu'au terme du mandat son droit d'y mettre fin.

Le mandat peut également préciser :

- les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant une fois la négociation achevée ;
- les modalités de suivi de l'accord, ainsi que la durée de prolongation du mandat pendant cette phase de suivi qui ne peut excéder 12 mois.

3. Le salarié mandaté

3.1. Incompatibilités

Ne peuvent être valablement mandatés :

- les salariés dont le mandat aurait été accordé par une organisation dont la représentativité n'a pas été reconnue au plan national (ou départemental pour les départements d'outre-mer) ;
- les salariés apparentés au chef d'entreprise, et mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5. Il s'agit des conjoints, ascendants, descendants, frères et sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise ;
- les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise.

3.2. Moyens et protection

3.2.1. Les moyens

Le salarié mandaté peut être accompagné lors des séances de négociation par un salarié choisi par lui au sein de l'entreprise.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est rémunéré comme temps de travail.

3.2.2. La protection

Le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue par l'article L. 412-18. Comme pour les délégués syndicaux, cette protection joue dès que l'employeur a connaissance de l'imminence de la désignation. Elle cesse de produire effet 12 mois après la date à laquelle le mandat a pris fin ou, éventuellement, jusqu'à 12 mois après l'issue du suivi ou, à défaut de conclusion d'accord, après la date de signature du procès-verbal de désaccord.

Deux cas peuvent être distingués :

- aucun accord n'a été conclu. La fin du mandat correspond à la date à laquelle les négociations ont pris fin. Cet échec des négociations doit être impérativement constaté par un procès-verbal de désaccord. Le salarié mandaté sera protégé pendant une période de 12 mois courant à compter de cette date ;
- le mandat débouche sur la conclusion d'un accord. Le salarié mandaté est protégé pendant une période de douze mois courant à compter de la date de signature de l'accord et, éventuellement, jusqu'à 12 mois après l'issue du suivi.

Après l'expiration du mandat, le salarié mandaté bénéficie de la protection prévue à l'article L. 412-2.

Par la suite, les éléments de protection énoncés à l'article L. 412-2 relatifs notamment à la non-discrimination syndicale sont applicables au salarié mandaté dans toute leur portée, compte tenu de la nature de l'activité exercée par le mandaté.

En effet, le salarié mandaté, alors même qu'il ne serait pas membre d'une organisation syndicale, se trouve cependant investi d'une fonction à caractère syndical, pour le compte d'une organisation représentative. Il va exercer pour la circonstance dans l'entreprise une activité normalement dévolue à l'organisation syndicale, en particulier dans la phase de suivi de l'accord.

Ainsi, des mesures discriminatoires qui seraient prises à l'encontre de l'un de ces salariés en raison de l'exercice de son mandat sont susceptibles de donner lieu à des poursuites sur le fondement de l'article L. 412-2, alinéa 1, du code du travail, sanctionné par l'article L. 481-3.

4. Conditions particulières de négociation, de conclusion et de suivi de l'accord

4.1. Les conditions d'organisation du mandatement

L'employeur doit informer au plan départemental ou local les organisations syndicales de sa décision d'engager les négociations.

Cette information pourra se faire en direction des unions syndicales locales ou départementales avant l'ouverture des négociations, dans les formes habituelles de l'invitation des organisations syndicales à la négociation du protocole préélectoral en vue des élections professionnelles.

L'employeur doit être en mesure de justifier par tous moyens d'avoir saisi les organisations syndicales. Ainsi la voie de la lettre recommandée avec accusé réception est-elle souhaitable.

4.2. Les conditions de la négociation

L'accord est négocié par le salarié mandaté conformément aux règles du droit commun de la négociation collective. Dans l'hypothèse où plusieurs salariés seraient mandatés par des organisations syndicales différentes, la négociation doit avoir lieu avec l'ensemble de ces salariés. Il ne peut y avoir qu'un seul salarié mandaté par organisation syndicale.

La désignation d'un délégué syndical alors même qu'un salarié a déjà été mandaté, rend le mandatement caduc.

Le contenu de l'accord conclu par le salarié mandaté doit être conforme à l'ensemble des prescriptions figurant à l'article L. 227-1 du code du travail. L'accord conclu ne peut ainsi concerner que la seule mise en place du compte épargne-temps.

4.3. L'alimentation en temps du CET

Le mandat doit préciser les conditions dans lesquelles le projet d'accord est soumis à l'organisation mandante. Cette clause doit permettre à cette organisation, avant la signature de l'accord en son nom par le mandaté, d'apprécier son contenu résultant de la négociation. En cas d'opposition sur le fond, le syndicat peut retirer son mandat au salarié.

L'accord doit être signé par le salarié mandaté, et non l'organisation mandante.

L'accord doit être approuvé par les salariés. Si l'accord n'est pas approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, il ne peut être considéré comme valide.

Les modalités de la consultation (organisation et déroulement) doivent faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le salarié mandaté. Lorsque l'accord ne prévoit pas ces modalités, la consultation est organisée par l'employeur selon des conditions qu'il détermine. En cas de désaccord, un salarié mandaté peut saisir le tribunal d'instance.

4.4. *Les conditions du suivi et l'évolution de l'accord*

L'accord conclu sur la base du II de l'article 4 de la loi du 31 mars 2005 est un accord collectif de droit commun, dès lors que le projet d'accord a été soumis au syndicat mandant au terme de la négociation et qu'il a obtenu l'approbation des salariés.

Il est déposé auprès des services du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Il est soumis aux dispositions légales relatives à la révision (L. 132-7) et à la dénonciation (L. 132-8).

Les dispositions organisant le mandatement peuvent s'appliquer à la négociation d'un avenant de révision de l'accord portant création d'un compte épargne-temps conclu avec un salarié mandaté. Dans ce cas de figure, le régime juridique du mandat est le même que celui décrit dans la présente fiche, tant du point de vue des caractéristiques du mandat, des prérogatives des organisations syndicales que de la protection du salarié mandaté.

De même, en cas de dénonciation d'un accord, l'organisation syndicale signataire de l'accord dénoncé peut mandater un salarié afin de négocier dans le délai prévu au troisième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail un accord de substitution. La protection du salarié mandaté obéit au même régime que celui décrit ci-dessus.

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Hygiène et sécurité Industrie Risques professionnels

Circulaire DRT n° 2006-10 du 14 avril 2006 relative à la sécurité des travailleurs sur les sites à risques industriels majeurs

NOR : SOCT0610475C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages ;
- Décret n° 92-158 du 20 février 1992 relatif aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure ;
- Décret n° 2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel ;
- Circulaire DRT n° 2001-15 du 15 novembre 2001 relative aux entreprises à risques ;
- Note DRT du 14 décembre 2001 relative au contrôle des entreprises à risques ;
- Note conjointe DRT/DPPR du 14 avril 2006 relative au renforcement de la coopération entre les inspections du travail et des installations classées, chargées du contrôle des établissements classés Seveso seuil haut

Le directeur des relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

L'objectif d'une sécurité maximale des salariés exposés aux risques industriels majeurs, que sont les risques technologiques, impose l'organisation de mesures particulières mises en œuvre par les employeurs et associant davantage les salariés et leurs représentants.

Conformément aux objectifs de la politique nationale du travail, et dans le souci d'améliorer constamment les conditions de santé et de sécurité des travailleurs exposés à des risques élevés, il est nécessaire de poursuivre les efforts déjà entrepris visant à renforcer l'application effective des dispositions législatives et réglementaires relatives à la sécurité dans les entreprises classées Seveso, l'organisation de la coactivité dans de tels sites appelant une vigilance toute particulière de la part des agents de contrôle. L'objet de la présente circulaire est précisément d'explicitier les plus récentes de ces dispositions.

I. – LA NÉCESSITÉ DES NORMES SPÉCIFIQUES AUX ENTREPRISES À RISQUES TECHNOLOGIQUES

1. Une attente sociale prioritaire

L'explosion survenue le 21 septembre 2001 dans l'usine AZF, à Toulouse, qui a eu des répercussions très largement au-delà du site industriel de Grande-Paroisse, a conduit le Gouvernement à rechercher les mesures les plus appropriées pour faire face aux risques industriels majeurs.

Dans les faits, si cette catastrophe a profondément marqué les Toulousains, l'opinion publique du pays tout entier garde en mémoire le bilan des victimes : trente morts, des milliers de blessés et des dégâts matériels considérables, jusque dans le centre de la ville. Il s'en dégage le constat de l'accident industriel le plus grave en France depuis une cinquantaine d'années.

Des lacunes d'ordre divers, notamment au plan organisationnel, ayant été identifiées à l'occasion des enquêtes menées à la suite de cette catastrophe, une réaction sur les aspects juridiques s'imposait. C'est ainsi que plusieurs pistes d'amélioration profonde de la législation relative aux installations classées ont émergé des réflexions engagées à cette époque et associant toutes les parties prenantes.

Après de nombreux débats, enquêtes et concertations, diverses mesures concernant la protection de l'environnement, de la population, et de la catégorie particulière des travailleurs exposés aux dangers et en situation de risques élevés ont été proposées.

En conséquence, le 21 juillet 2003, le Parlement a adopté la loi n° 2003-699 – promulguée le 30 juillet 2003 – relative à la prévention des risques technologiques et naturels et à la réparation des dommages.

Avant de détailler le contenu de ce texte, il est nécessaire de rappeler le corpus juridique préexistant.

2. La construction du cadre juridique relatif aux entreprises à hauts risques

2.1. Les outils juridiques antérieurs à 2003

La directive européenne n° 82-501 du 24 juin 1982, remplacée depuis le 3 février 1999 par la directive n° 96-82 du 9 décembre 1996, dites respectivement « Seveso I » et « Seveso II » (appellation tirée du nom de lieu d'une catastrophe italienne de grande ampleur) et la loi – antérieure – n° 76-663 du 19 juillet 1976 relative aux installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE), ainsi que le décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié – pris pour son application – imposent des obligations spécifiques aux exploitants d'entreprises à risques majeurs.

Par ailleurs, un décret du 20 mai 1953 classe les différentes installations susceptibles d'avoir un impact négatif sur l'environnement dans une nomenclature dite ICPE, modifiée par les décrets du 7 juillet 1992 et du 28 décembre 1999, en fonction des activités et/ou des substances fabriquées ainsi que des quantités de matières dangereuses présentes sur le site.

Plus récemment, le décret n° 2004-1331 du 1^{er} décembre 2004 a encore affiné la nomenclature des ICPE, par nature évolutive, du fait, notamment de l'avancée des connaissances scientifiques et techniques.

En ce qui concerne le droit du travail, la directive CEE n° 89-391 du 12 juin 1989 – dite directive-cadre – a défini les principes fondamentaux de la protection des travailleurs. Elle a placé l'évaluation des risques professionnels au sommet de la hiérarchie des principes généraux de prévention, dès lors que ces risques ne peuvent pas être évités à la source.

En France, c'est la loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels qui a permis de transposer, pour l'essentiel, les dispositions que la directive-cadre précitée et la directive du 25 juin 1991 la complétant ajoutaient au droit national. De ces textes découlent les principes généraux de prévention codifiés à l'article L. 230-2 du code du travail, dont l'adaptation du travail à l'homme et la démarche d'évaluation *a priori* des risques professionnels.

2.2. Présentation de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003

2.2.1. L'esprit général du texte

Cette loi vise, en ses dispositions relatives à la sécurité du personnel, à sensibiliser et à responsabiliser davantage tous les acteurs de l'entreprise, tout en renforçant la place du dialogue social en matière de santé et de sécurité au travail.

Le chapitre III du titre I^{er} de ce texte est précisément consacré aux mesures relatives à la sécurité du personnel des entreprises à risques technologiques. Ces dispositions, ainsi que les mesures réglementaires d'application, complètent le droit relatif à la santé et la sécurité au travail dans de telles entreprises.

En remarque préliminaire, il convient de rappeler que le champ d'application de ce texte législatif se limite aux établissements comprenant au moins une installation classée pour la protection de l'environnement et soumise à une autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS (1)) ou une installation visée à l'article 3.1 du code minier (2). Toutefois, les nouvelles modalités d'information et de consultation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) – dans le cadre de la procédure de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée – s'appliquent, dans un souci de cohérence, à l'ensemble des établissements exploitant une installation soumise à autorisation simple, c'est-à-dire même sans servitude.

Le fil directeur de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 est, en ce qui concerne la sécurité des travailleurs, de parvenir à une meilleure prise en compte des risques, d'où l'optimisation du rôle des CHSCT afin de rendre plus efficace le système de prévention des risques professionnels, et en priorité sur les sites industriels les plus dangereux.

En effet, la volonté du législateur est clairement d'accroître l'implication des représentants du personnel et des intervenants extérieurs en matière de sécurité au travail. Cela nécessite une révision des procédures, un renforcement des moyens d'action et davantage de coordination.

En outre, de nombreuses dispositions reposent sur le constat d'un développement important, depuis plusieurs années, du recours à la sous-traitance, ou à l'externalisation d'activités, en cascade sur les sites industriels français. Or, la multiplicité des intervenants sur un même lieu de travail crée inévitablement des situations particulièrement complexes, avec une dispersion des informations et, surtout, un phénomène sous-jacent de dilution des responsabilités.

D'ailleurs, il s'avère que le taux d'accidents relevé dans les entreprises extérieures est sensiblement plus élevé que celui concernant directement les entreprises utilisatrices. Incontestablement, la coactivité est un facteur aggravant la probabilité d'occurrence des risques professionnels.

C'est pourquoi les pratiques actuelles méritent d'être mieux encadrées. D'où l'élaboration de règles spécifiques, propres à la sécurité des travailleurs exposés à des risques majeurs, reposant sur une logique de site industriel qui se substitue à la logique, plus étroite, de l'entreprise.

(1) Voir la définition des ICPE AS au point 1.3.1.

(2) A savoir : les cavités souterraines, naturelles ou artificielles, et les formations souterraines naturelles utilisées pour le stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle (voir également les définitions au point 1.3.1.).

2.2.2. Ses mesures d'application

Les articles 7 à 16 de la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003, relative à la prévention des risques technologiques, constituent son volet social. Au-delà des dispositions d'application immédiate dès la publication de la loi, intervenue le 31 juillet 2003, certaines dispositions législatives impliquent des précisions complémentaires déterminées par la voie réglementaire.

Ainsi, le décret en Conseil d'Etat n° 2006-55 du 17 janvier 2006, relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel, fixe les mesures d'application de dispositions prévues aux articles 13 et 14 de la loi précitée, ceux-ci étant codifiés aux articles L. 236-1, L. 236-2 et L. 236-9 du code du travail.

De plus, l'article 13, alinéa 1^{er} de la loi du 30 juillet 2003, codifié à l'article L. 236-1, alinéa 7 du code du travail, prévoit que, lors de ses réunions portant sur des mesures de prévention des risques ou sur la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement, le CHSCT d'un établissement exploitant au moins une installation classée soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique, ou d'un établissement visé à l'article 3-1 du code minier, est élargi à une représentation des salariés et chefs des entreprises extérieures intervenant sur son site industriel.

Il est prévu que les modalités de cet élargissement et de fonctionnement du comité ainsi élargi soient déterminées par une convention ou un accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat. Ce décret est en cours d'élaboration. Sa parution impliquera une actualisation, à la marge, de la présente circulaire, afin d'y introduire les dispositions supplétives en question.

3. Consignes pour une interprétation strictement uniforme des textes

3.1. Un rappel terminologique

Les risques technologiques sont les risques générés par l'activité humaine qui pèsent sur l'environnement, considéré dans son acception la plus large. Sont inclus dans cette catégorie certains risques industriels, les risques nucléaires, les ruptures de barrage et les transports de matières dangereuses.

Les risques technologiques de nature industrielle résultent de l'activité d'entreprises dites « à risques majeurs ». Ces activités concernent surtout, mais non exclusivement, les industries du pétrole, de la chimie ou encore de la métallurgie ou de l'agriculture. De telles activités engendrent essentiellement des risques d'explosion, d'incendie de grande ampleur ou de dégagement de gaz ou substances toxiques. C'est pourquoi les premières victimes d'accident sont, inévitablement, les salariés de ces secteurs d'activité.

Les installations classées pour la protection de l'environnement soumises à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (ICPE AS) sont des installations susceptibles de créer, par dangers d'incendie, d'explosion ou d'émanation de substances toxiques, des risques très importants pour la santé et la sécurité des populations voisines, y compris celles des travailleurs, ainsi que pour l'environnement.

Ce classement implique l'application d'un régime juridique particulier du fait de la dangerosité de l'établissement.

La catégorie des ICPE AS recouvre les établissements classés « Seveso seuil haut », ainsi que les stockages de produits dangereux tels le gaz naturel, les hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux, ou encore certains produits chimiques à destination industrielle (qui relèvent de la catégorie « Seveso seuil bas »). En outre, certains établissements qui sont affectés par la règle du cumul des tonnages de substances dangereuses s'avèrent finalement être intégrés au champ des ICPE AS, en raison du dépassement d'un seuil quantitatif fixé par type de produits (voir la nomenclature des ICPE précitée).

Les établissements visés par l'article 3-1 du code minier sont ceux exploitant une cavité souterraine, naturelle ou artificielle, ou une formation souterraine naturelle présentant les qualités requises pour constituer des réservoirs étanches ou susceptibles d'être rendus tels, en vue du stockage de gaz naturel, d'hydrocarbures liquides, liquéfiés ou gazeux ou de produits chimiques à destination industrielle.

Selon l'article 104 du code minier, ces établissements sont considérés comme des gisement miniers, c'est-à-dire des dépendances des mines. Par conséquent, un régime spécifique, défini par les articles R. 711-9 à R. 711-13 du code du travail, leur est applicable en matière d'hygiène et de sécurité.

Les notions « d'établissement » et « d'installation » doivent être distinguées : un établissement, qui correspond à une entité juridique sur un site d'activité géographiquement délimité, peut comporter plusieurs installations classées ; car l'installation, revêtant un caractère technique, est classée en fonction de critères de dangerosité ou de nuisance strictement définis.

La prévention des risques professionnels ne recouvre pas le même objet que les mesures préventives de risques environnementaux, qui pèsent sur l'écosystème et les populations. D'ailleurs, ces dernières mesures peuvent, le cas échéant, engendrer de nouveaux risques pour les travailleurs. D'où l'importance d'une approche intégrée simultanée, articulée et cohérente de la prévention de ces deux types de risques.

3.2. Distinction entre « notice d'hygiène et de sécurité » et « document unique »

Une notice dite « hygiène et sécurité » est prévue par le code de l'environnement dans le cadre de la demande d'autorisation d'exploiter une ICPE. L'article 3, 6° du décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié prévoit une notice de conformité de l'installation projetée avec les prescriptions du code du travail relatives à l'hygiène et à la sécurité du personnel. Celle-ci doit être jointe à toute demande d'autorisation d'exploiter une ICPE, adressée au préfet.

Cette notice permet de s'assurer que le domaine « hygiène et sécurité » des travailleurs a bien été pris en considération par le demandeur et que ses choix – quant à la conception de l'installation –, tels qu'exposés dans son projet (voir aussi l'étude des dangers et l'étude d'impact), satisfont aux exigences législatives et réglementaires en matière de santé et de sécurité du personnel. Cela implique d'analyser *a priori* les risques professionnels prévisibles, liés à l'installation, afin de déterminer les mesures propres à les prévenir.

Il est dans l'intérêt de tous que le demandeur tienne également compte de l'éventualité de modes de fonctionnement dégradés dans l'établissement, cette situation s'avérant susceptible d'aggraver la probabilité de la survenance d'incidents ou accidents. Il y a lieu d'indiquer aussi les renvois utiles au système de gestion de la sécurité, notamment sur les aspects organisationnels, sauf pour les établissements n'ayant jamais exploité d'ICPE soumise à autorisation, puisqu'ils sont dépourvus de toute historique de fonctionnement à ce sujet.

L'utilité de cette notice se justifie par l'importance des avis devant être émis par le CHSCT en toute connaissance de cause sur le dossier de demande d'autorisation d'exploitation. De surcroît, une notice correctement établie facilite la réalisation et la mise à jour par l'employeur du document unique, prévu par l'article R. 230-1 du code du travail.

C'est pourquoi, même s'il n'existe pas de modèle type de notice, son contenu ne peut que reposer sur le principe général, rappelé à l'article L. 230-2 du code du travail, voulant que l'employeur est tenu d'organiser l'activité de son entreprise dans le souci de garantir le meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Au stade de l'appréciation de ce document, l'inspecteur du travail a toujours la possibilité de se rapprocher, si nécessaire, des agents de la DRIRE, seuls compétents pour analyser l'étude de dangers.

La notice « Hygiène et sécurité » ne peut être exhaustive puisqu'elle ne concerne qu'une installation projetée ; de fait, elle intervient en amont du démarrage de l'activité à risques. Pour une installation nouvelle, la notice représente la phase embryonnaire du futur document unique. Pour une installation existante, à modifier ou à étendre, la notice reprend l'extrait du document unique qui se trouve impacté du fait des nouveaux risques prévisibles, liés aux évolutions projetées de l'installation classée.

A la différence de la notice « Hygiène et sécurité », le « Document unique » prévu par l'article R. 230-1 du code du travail, impose, quant à lui, l'obligation pour tout employeur, quelle que soit la taille, l'activité ou la dangerosité de son entreprise, de recenser les différents risques identifiés dans chaque unité de travail et de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation de l'ensemble des risques professionnels, quelle que soit leur origine, évaluation à laquelle il est tenu de procéder au moins une fois par an.

Ce document ne s'impose pas au stade de la demande d'autorisation d'exploitation, mais seulement après le démarrage de l'activité concernée, et son contenu est bien plus large que celui de la notice susmentionnée. En outre, le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 ne fixe pas une formalisation précise pour l'élaboration du document unique, car aucun modèle standard ne peut être applicable à l'ensemble des entreprises du fait de la diversité de leurs caractéristiques (taille, secteur d'activité, conditions de travail...).

Pour améliorer la qualité de la notice « Hygiène et sécurité », l'inspection du travail expliquera aux industriels les éléments indiqués ci-dessus, notamment lors des réunions du CHSCT, auxquelles il est souhaitable qu'elle puisse participer.

II. – LE RENFORCEMENT DES MOYENS ET PRÉROGATIVES DES CHSCT

L'expérience ayant démontré la nécessité d'une implication accrue des institutions représentatives du personnel dans l'organisation de la sécurité des entreprises à risques élevés, il convient d'optimiser le rôle des CHSCT ou travers d'une amélioration sensible des conditions d'exercice de leurs missions.

En ce qui concerne plus particulièrement les CHSCT des entreprises à hauts risques, la présente circulaire, qui en décrit les spécificités, constitue un outil de travail complémentaire à la circulaire DRT n° 93-15 du 25 mars 1993, relative aux CHSCT de « droit commun ».

1. Information supplémentaire du CHSCT

Il est important que l'inspection du travail sensibilise plus encore les employeurs à l'intérêt d'associer, au plus tôt dans le processus de concertation, le CHSCT à tout projet susceptible d'impacter la santé et la sécurité des travailleurs. C'est, en effet, en amont de la validation d'un projet que les propositions d'amélioration peuvent être les plus constructives, dans l'intérêt de l'entreprise toute entière.

Ainsi, selon l'article L. 236-2-1 du code du travail, tout incident qui aurait pu entraîner des conséquences graves doit faire l'objet d'une information immédiate du comité par le chef d'établissement, qui informe aussi les autorités administratives. Sur ce point, la communication réciproque entre les inspections chargées du travail et des installations classées doit être efficace. Les modalités de cette coopération sont à définir conjointement, au plan local, par les inspections concernées, par exemple à l'occasion d'une réunion annuelle de concertation entre les deux services (1).

Le CHSCT peut procéder à l'analyse de l'incident et proposer des actions de prévention qui seront obligatoirement étudiées lors de la réunion de présentation du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail par le chef d'établissement au CHSCT. La notion « d'incident » peut donner lieu à une interprétation différente entre les administrations du travail et de l'industrie ; il est ici question des événements qui auraient pu entraîner des conséquences graves au plan professionnel, c'est-à-dire sur la santé ou la sécurité des travailleurs.

(1) Voir la note conjointe DRT/DPPR du XX février 2006, citée parmi les textes de référence en page de garde.

2. Nouvelles règles de consultation du CHSCT

Les consultations des CHSCT de « droit commun » ne sont pas rappelées ici. Seules les nouvelles règles, propres aux établissements à risques technologiques (visés par la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003), sont explicitées dans la présente circulaire.

2.1. Sur la demande d'autorisation d'exploiter une ICPE

Une évolution des modalités de consultation du CHSCT sur les dossiers de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée pour la protection de l'environnement était indispensable, notamment dans un souci de simplification et de cohérence entre deux réglementations indépendantes.

Cette modification permet, en premier lieu, d'améliorer les conditions d'information des membres du comité avant qu'ils n'émettent un avis et, en second lieu, de simplifier la procédure en harmonisant les dispositions prévues antérieurement par le droit du travail et le droit de l'environnement, qui organisaient deux consultations distinctes du CHSCT.

Il existe une gradation des règles procédurales encadrant l'information et la consultation du CHSCT en fonction du niveau de dangerosité de l'établissement :

2.1.1. Etablissements comprenant une ICPE soumise à autorisation, ou visés à l'article 3-1 du code minier

La nouvelle procédure à respecter, depuis la publication du décret n° 2006-55 du 17 janvier 2006 relatif à la prévention des risques technologiques et à la sécurité du personnel (*JO* n° 16 du 19 janvier 2006), est la suivante (1) :

- avant l'envoi du dossier de demande d'autorisation au préfet, l'employeur réunit le CHSCT pour l'informer sur ce dossier et lui en communiquer les pièces ;
- si le préfet demande des documents complémentaires, l'employeur doit également informer le CHSCT sur ceux-ci ;
- pendant la durée de l'enquête publique, le préfet recueille les avis des services déconcentrés concernés. A ce stade, l'inspection du travail – dont les observations sur les questions de santé et sécurité du personnel peuvent être sollicitées – a intérêt à se rapprocher de l'inspection des installations classées afin de confronter, par exemple, la notice « hygiène et sécurité » à l'étude de dangers ;
- dans le mois qui suit la clôture du registre de l'enquête publique, l'employeur consulte le CHSCT en recueillant son avis sur la demande d'autorisation et ses pièces jointes. Les résultats de l'enquête publique sont tenus à la disposition du CHSCT. La consultation du comité est obligatoire mais celui-ci peut décider de ne pas se prononcer. Dans ce dernier cas, le procès-verbal restituant les débats suffit à motiver cette décision, qui constitue l'avis à transmettre ;
- dans les quarante-cinq jours suivant cette clôture, le président du CHSCT envoie l'avis émis au préfet, ainsi que l'extrait du procès-verbal de la réunion se rapportant à ce point de l'ordre du jour, en précisant la date de la consultation ;
- après l'instruction du dossier par la direction régionale de l'industrie, de la recherche et de l'environnement (DRIRE), le préfet prend soit un arrêté d'autorisation d'exploitation qui précise les prescriptions à respecter, si nécessaire, soit un arrêté rejetant la demande d'autorisation. Il peut aussi prendre d'autres arrêtés complémentaires ultérieurement ;
- l'employeur informe le CHSCT de la décision du préfet et des prescriptions imposées.

En outre, l'employeur est également tenu de consulter le CHSCT, le cas échéant, sur le plan d'opération interne (pouvant être imposé) ainsi que sur les informations demandées par arrêté préfectoral complémentaire ou en cas de modification de l'installation impliquant un changement notable des éléments du dossier de demande d'autorisation d'exploitation. En pareils cas, les avis du CHSCT doivent être adressés par son président au préfet, dans les trente jours qui suivent la consultation.

Cette modification procédurale permet une information plus complète du CHSCT et bien plus en amont, avant qu'il ne soit consulté, ce qui donne plus de valeur qualitative à son avis et améliore l'étendue des connaissances des salariés sur l'organisation de leur sécurité. Cette procédure permet, surtout à l'employeur, d'enrichir et d'améliorer, avec le temps du recul nécessaire, un avant-projet à la lumière des remarques des représentants du personnel, dont l'expérience est précieuse car riche d'enseignements.

2.1.2. Etablissement comprenant une installation soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique (« ICPE AS »)

La procédure est identique à celle présentée ci-dessus, mais quelques particularités s'y ajoutent du fait de l'ampleur des risques encourus :

- dès la première réunion d'information sur le dossier de demande d'autorisation d'exploiter l'installation, le CHSCT peut recourir à un expert en risques technologiques (2), dont le choix doit être précédé d'une consultation de la DRIRE.

Cette formalité permet au CHSCT de recueillir l'avis et les observations de techniciens sur les compétences d'un expert pressenti et de pouvoir accéder au réseau d'experts de la DRIRE (pouvant être d'un recours précieux), tout en bénéficiant de ses conseils avisés. Cet avis ne lie aucunement le CHSCT, qui conserve toute son indépendance de choix. Au final, le choix n'est donc pas limité aux seuls experts figurant sur la liste du ministère de l'écologie et du développement durable (diffusée sur son site Internet).

(1) Voir les schémas simplifiés de la procédure en annexes I et II.

(2) A noter qu'il ne s'agit pas d'un expert agréé par l'administration.

Cette prérogative, qui n'est qu'une faculté, permet au CHSCT de bénéficier d'un éclairage technique pour émettre son avis en meilleure connaissance de cause, sans pour autant allonger la procédure de consultation. Il convient de souligner que cette faculté de recourir à une expertise en risques technologiques ne se substitue pas aux tierces expertises diligentées à la demande des DRIRE, et encore moins aux autres expertises, pouvant porter sur des aspects sociologiques ou organisationnels, que le CHSCT pourra toujours engager parallèlement, antérieurement ou ultérieurement ;

- l'expert remet son rapport au comité avant la clôture de l'enquête publique. Il est de l'intérêt de tous que ce rapport soit remis plusieurs jours avant la consultation du CHSCT afin que ce dernier puisse l'exploiter suffisamment pour en tirer profit ;
- enfin, le rapport d'expertise est présenté par son auteur en réunion du CHSCT, avant sa consultation par l'employeur. En outre, la consultation porte également sur le plan d'opération interne, obligatoire dans ce type d'établissements.

2.2. *Autres cas de consultation obligatoire (« ICPE AS »)*

Depuis la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003, le CHSCT doit également être consulté :

- avant toute décision nouvelle de sous-traiter une activité jusque-là effectuée par l'entreprise utilisatrice, lorsque l'intervention de l'entreprise extérieure est susceptible de présenter des risques particuliers du fait de sa nature ou de la proximité de l'installation classée. Pour clarifier l'appréciation à porter sur les nombreuses situations possibles, un simple exemple peut être utile : l'externalisation du nettoyage ou d'une opération de maintenance sur une installation dangereuse impliquera la consultation du CHSCT, de même qu'une intervention à distance, en raison du risque d'un dysfonctionnement électrique ;
- sur la composition de la liste des postes de travail liés à la sécurité de l'installation, établie par le chef d'établissement. A titre indicatif, on peut citer les postes de conduite ou de commande, ou encore ceux des personnels associés à la prévention, à la sécurité ou au traitement des accidents majeurs, dont les fonctions sont détaillées dans le système de gestion de la sécurité. Cette liste indique les postes sur lesquels ne peuvent être affectés des salariés sous contrat à durée déterminée ou intérimaires, ceux devant être occupés uniquement par des salariés de l'entreprise utilisatrice (co-activité) et les postes nécessitant la présence d'au moins deux personnes qualifiées ;
- sur la définition, et éventuellement la modification, des moyens organisés par l'employeur afin d'assurer en permanence la sécurité des personnes dans l'enceinte de l'établissement. Cela comprend notamment les mesures de prévention, d'intervention de première urgence, de secours et de lutte contre l'incendie (éléments appréciés par le service départemental d'incendie et de secours, lors de l'instruction du dossier de demande d'autorisation d'exploitation). L'importance de ces moyens s'apprécie au regard du nombre de personnes concernées et des risques encourus.

D'une manière générale, le CHSCT est systématiquement associé à l'élaboration des mesures concernant l'organisation de la sécurité sur le site.

3. Moyens accrus du CHSCT

3.1. *Sa composition*

Le nombre de membres de la délégation du personnel au CHSCT est augmenté par la voie d'une convention collective ou d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations sociales reconnues comme représentatives dans l'entreprise. Il convient d'adapter cette augmentation, obligatoire, au contexte professionnel.

En vertu de l'article L. 236-7 alinéa 2 du code du travail, le crédit d'heures accordé aux représentants du personnel au CHSCT pour l'exercice de leurs fonctions est majoré de 30 %.

3.2. *Formation de ses membres*

Conformément à l'article L. 236-10 alinéa 5 du code du travail, la délégation du personnel au CHSCT, y compris les représentants des salariés des entreprises extérieures (participant au CHSCT en formation élargie), bénéficie d'une formation spécifique correspondant à des risques, ou facteurs de risques particuliers, en rapport avec l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'une formation complémentaire à celle nécessaire à l'exercice des missions de membre du CHSCT, prévue à l'article L. 236-10 alinéa 1^{er} du même code.

Les modalités d'organisation de cette nouvelle formation et les conditions de son renouvellement peuvent être définies par la voie conventionnelle. A défaut, l'employeur en décide seul. Pour ce qui est du contenu de cette formation, il y a lieu de solliciter les conseils des corps techniques tels que la DRIRE, la caisse régionale d'assurance maladie (CRAM) ou d'autres organismes préventeurs, puis de consulter le CHSCT. Quoi qu'il en soit, le souci d'adaptation de la formation aux réels besoins du terrain empêche d'imposer un contenu minimum « standardisé », l'objectif primordial à atteindre étant d'adapter au mieux la formation aux circonstances particulières du site.

3.3. *Ses pouvoirs en situation dangereuse*

En cas de danger grave et imminent constaté par un membre du CHSCT, celui-ci exerce son droit d'alerte auprès du chef d'établissement dans les conditions définies à l'article L. 231-9 du code du travail. Dès que ce dernier en a connaissance, il est tenu d'en informer l'inspection du travail, le service de prévention des organismes de

sécurité sociale et, selon le cas, l'inspection des installations classées ou l'ingénieur chargé de la police des installations classées. Lors de la communication de cette information, le chef d'établissement donne son appréciation sur la situation signalée et précise les mesures qu'il a mises en œuvre, ainsi que, le cas échéant, celles qu'il entend appliquer de manière préventive.

Par ailleurs, en vertu des articles L. 236-9 II et R. 236-10-1 II du code du travail, le CHSCT peut recourir à un expert en risques technologiques en cas de danger grave en rapport avec l'installation classée. La possibilité de solliciter un tel spécialiste se distingue de la faculté, offerte à tous les CHSCT, de recourir à un expert agréé par le ministère en charge du travail (DRT) en « organisation du travail et de la production » et/ou en « santé et sécurité au travail ».

3.4. Relations du CHSCT avec l'autorité chargée de la police des installations classées

Si l'inspecteur du travail peut assister aux réunions du CHSCT, à titre consultatif, il en est de même de l'autorité chargée de la police des installations classées, dès lors que l'ordre du jour prévoit l'examen de questions relatives à la sécurité des installations.

En outre, les représentants du personnel au CHSCT sont tenus informés, par le chef d'établissement, de la présence dans l'entreprise de l'autorité chargée de la police des installations classées. Ils peuvent lui présenter des observations écrites. Les observations de la DRIRE, en réponse, font l'objet d'une information du comité en tant qu'élément relatif à la sécurité du personnel.

III. – RESPONSABILISATION DES ENTREPRISES UTILISATRICES EN SITUATION DE CO-ACTIVITÉ

Articulation avec le décret n° 92-158 du 20 février 1992 fixant les prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure.

L'obligation générale de sécurité de l'employeur, déclinée dans les principes généraux de prévention fixés à l'article L. 230-2 du code du travail, est expressément enrichie d'une mission de protection des travailleurs des entreprises extérieures et sous-traitantes présents sur un même site. Cette mission nécessite une coopération renforcée entre le chef de l'entreprise utilisatrice et les chefs d'entreprises extérieures.

1. Mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels

En application de l'article L. 230-2 du code du travail, lorsqu'un salarié ou le chef d'une entreprise extérieure, ou encore un travailleur indépendant est appelé à réaliser une intervention pouvant présenter des risques spécifiques en raison de sa nature ou de sa proximité de l'installation classée, le chef de l'entreprise utilisatrice et le (ou les) chef(s) d'entreprise(s) extérieure(s) définissent conjointement les mesures d'évaluation et de prévention des risques professionnels propres à leur activité ainsi que ceux susceptibles de résulter de l'interférence entre leurs différentes activités ou installations. Il s'agit bien d'interférences entre les activités, ce qui recouvre un champ plus large que les situations de co-activité *stricto sensu* où plusieurs travailleurs d'entreprises diverses interviennent simultanément sur un même lieu.

Ainsi, les chefs d'entreprise visés procèdent à une inspection commune préalablement à l'exécution de l'opération. Suite à cette inspection, ils analysent en commun les risques pouvant résulter de l'interférence entre les activités et les installations. Puis, ils arrêtent, d'un commun accord, un plan de prévention définissant avec précision les mesures qui doivent être prises par chaque entreprise.

Concernant l'articulation entre la loi du 30 juillet 2003 et le décret du 20 février 1992, il convient de rappeler que chaque opération réalisée par une entreprise extérieure ou sous-traitante implique une inspection commune et simultanée par les entreprises intéressées, ainsi que l'élaboration d'un plan spécial de prévention adapté aux circonstances précises de l'opération à réaliser. En effet, la jurisprudence pénale insiste sur le fait qu'une définition large de la notion d'opération, donnée par l'entreprise utilisatrice pour justifier la seule mise en place d'un plan de prévention annuel, trop général même s'il est complété par des bons de commande de tâches ou de travaux plus précis, ne suffit pas à respecter les dispositions du code du travail (articles R. 237-5 et suivants). Il est clair et logique que chaque opération doit donner lieu à une analyse concrète des risques liés à l'opération ainsi qu'à la définition des mesures de prévention correspondantes par les responsables des entreprises concernées.

Afin de sensibiliser davantage les chefs d'entreprise à cet impératif, l'administration du travail s'efforcera de diffuser largement la portée des arrêts suivants :

- C. Cass. Crim., 16 février 1999 « Pardies Ascétique » ;
- TGI Grenoble, 13 décembre 1999 « Cézus » ;
- TGI Grenoble, 22 septembre 2003 « Enichem » (1) ;
- C. Cass. Crim, 18 janvier 2005 « Nadia T... et autres » ;

Il y a lieu de consulter le CHSCT « élargi » (2) sur le plan de prévention en question.

Cette organisation des interventions extérieures renforce le dispositif de sécurité lorsque les circonstances le justifient.

(1) Voir la synthèse et la portée de ce jugement en annexe III.

(2) Voir le point II-3, en page 15.

Par ailleurs, et c'est un point fondamental, le dernier alinéa de l'article L. 230-2 du code du travail introduit une nouvelle obligation, particulièrement lourde en termes de responsabilité :

En ce qui concerne les interventions pouvant présenter des risques spécifiques en raison de leur nature ou de leur proximité de l'installation classée, le chef de l'entreprise utilisatrice veille à l'application, par les chefs d'entreprises extérieures, des mesures qui s'imposent à eux, en vertu du plan de prévention défini conjointement – compte tenu de la spécificité de l'établissement –, préalablement à l'exécution de l'opération, durant son déroulement et à son issue. C'est au chef d'établissement de l'entreprise donneuse d'ordres qu'incombe la maîtrise globale du risque industriel car c'est lui qui a la meilleure connaissance des lieux de l'activité. Il peut mettre en œuvre cette surveillance par l'intermédiaire de son personnel spécialement chargé des questions relatives à l'hygiène et à la sécurité. Dans un souci de clarté, le chef de l'entreprise utilisatrice a donc intérêt à définir expressément les moyens de contrôle qu'il se donne, dans le plan de prévention.

Cette responsabilité du chef de l'entreprise donneuse d'ordre n'exonère toutefois en rien les entreprises sous-traitantes de leurs responsabilités vis-à-vis de leurs propres salariés, voire de tiers.

Les rapports des éventuels audits portant sur le contrôle du respect des mesures de sécurité peuvent utilement être communiqués aux CHSCT des entreprises utilisatrice et extérieures.

En cas de méconnaissance, par une entreprise extérieure, des règles de sécurité déterminées conjointement, le chef de l'entreprise utilisatrice en réfère immédiatement au responsable de l'entreprise intervenante en cause. De plus, les éventuelles infractions aux règles de sécurité au travail peuvent être constatées par l'inspecteur du travail qui a la possibilité de dresser un procès-verbal à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et/ou de l'entreprise extérieure, au vu des circonstances d'espèce.

2. Formation d'accueil des intervenants extérieurs

L'entreprise utilisatrice est tenue de délivrer une formation pratique à la sécurité lors de l'accueil des salariés des entreprises extérieures ou des travailleurs indépendants, sur les risques spécifiques que leur intervention est susceptible de présenter au regard de la présence de l'installation classée. Cette formation doit être dispensée, sur le temps de travail, avant le début de la première intervention sur le site et être appropriée aux risques pesant sur les personnes présentes dans l'établissement.

Le contenu de cette formation, qui fait l'objet d'une consultation du CHSCT, et les conditions de son renouvellement peuvent être précisés par accord de branche ou d'entreprise. Cette souplesse est nécessaire afin d'adapter la formation aux besoins particuliers de chaque site.

Pour sa part, l'employeur de l'entreprise extérieure conserve, à l'égard de ses salariés, son obligation d'assurer une formation à la sécurité relative aux particularités de son activité et des postes de travail occupés.

Il est indéniable qu'une solide formation, adaptée au contexte professionnel, est un atout majeur dans l'effort de réduction des facteurs de risque au travail.

3. Elargissement du CHSCT aux entreprises extérieures

En situation de co-activité, dans les cas prévus à l'article L. 236-1 alinéa 7 du code du travail, le CHSCT de l'entreprise utilisatrice est élargi à une représentation des chefs d'entreprises extérieures, réalisant une opération sur ou à proximité d'une installation à risques, et de leurs salariés. Ces représentants des entreprises extérieures disposent d'une voix consultative au comité ainsi élargi. Par ailleurs, le CHSCT élargi peut inviter, à titre consultatif et occasionnel, tout chef d'une entreprise extérieure.

Cet élargissement s'impose dès lors qu'un point fixé à l'ordre du jour de la réunion a pour objet de contribuer à la définition des règles communes de sécurité dans l'établissement et à l'observation des mesures de prévention, lesquelles sont définies conjointement par les différents chefs d'entreprise précités.

A titre d'exemple sont concernées par cet élargissement les entreprises chargées du transport de matières dangereuses, de quelque manière que ce soit, y compris par des canalisations souterraines. En effet, de telles entreprises doivent être associées à ces réunions en raison de l'ampleur des conséquences de l'occurrence éventuelle des risques qu'elles doivent maîtriser.

En application de l'article L. 236-2-1 du code du travail, le CHSCT élargi se réunit au moins une fois par an et lorsqu'un salarié d'une entreprise extérieure est victime d'un accident ayant entraîné, ou pu entraîner, des conséquences graves. Si tel n'est pas le cas, la fréquence des réunions du CHSCT en formation élargie dépend uniquement de l'ordre du jour établi.

Il s'agit de favoriser l'amélioration de la participation des personnels à la vigilance et à l'exploitation des retours d'expérience. Cela permet d'éviter – autant que possible – de créer de nouvelles sources de dangers malgré le recours à la sous-traitance, parfois en cascade.

La représentation des entreprises extérieures au CHSCT élargi dépend de la durée de leur intervention, de sa nature et de la part des effectifs intervenant sur le site de l'entreprise utilisatrice. Plus l'intervention est importante, plus la représentation des entreprises extérieures mérite de l'être.

S'agissant de la composition de la délégation des représentants du personnel des entreprises extérieures, les salariés sont désignés parmi ceux intervenant régulièrement sur le site. Ils sont désignés par le CHSCT constitué dans leur propre établissement ou, à défaut, par leurs délégués du personnel ou, en leur absence, par les membres de l'équipe appelés à intervenir dans l'établissement de l'entreprise utilisatrice.

Les conditions d'élargissement et les modalités de fonctionnement du comité ainsi élargi sont fixées par convention ou accord collectif de branche, d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, par un décret en Conseil d'Etat.

Quoi qu'il en soit, les chefs des entreprises extérieures et utilisatrice prennent les mesures nécessaires afin que les salariés désignés comme représentants du personnel extérieur au comité élargi puissent exercer leurs fonctions sans difficulté. En outre, les salariés des entreprises extérieures qui siègent ou ont déjà siégé, en qualité de représentants du personnel au CHSCT élargi, sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par le président du CHSCT.

De plus, ils sont également tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication ; en ce qui concerne la protection contre le licenciement, les dispositions des articles L. 436-1, L. 436-2 et L. 436-3 du code du travail leur sont applicables.

Du fait de l'ampleur toute particulière des dangers propres aux établissements à hauts risques, deux situations impliquent tout particulièrement une consultation obligatoire du CHSCT en cas de recours à la sous-traitance, facteur aggravant des risques (1).

IV. – CRÉATION DE COMITÉS INTERENTREPRISES DE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CISST) (2)

L'objectif recherché est de rendre plus efficace la prévention des risques professionnels sur les sites les plus dangereux, grâce à une coordination véritablement organisée des actions des différents CHS-CT, au sein d'un même bassin de risques majeurs.

1. Champ d'application et missions

Dans le périmètre d'un plan de prévention des risques technologiques (PPRT) déterminé par un arrêté préfectoral de prescription (lequel périmètre constitue un bassin de risques industriels), le préfet met en place un CISST. Celui-ci est constitué de représentants du CHS-CT de chaque établissement comprenant au moins une ICPE soumise à autorisation avec servitudes d'utilité publique (« ICPE AS »), ou visé à l'article 3-1° du code minier (3).

Lorsque le périmètre du PPRT prescrit ne recouvre qu'un seul établissement exploitant au moins une installation classée SEVESO AS ou visée à l'article 3-1° du code minier, il n'y a pas lieu de créer un CISST puisqu'il n'y a pas de risque d'interférence entre les activités et installations de plusieurs établissements à risques majeurs. Toutefois, dans ce cas, le préfet a toujours la possibilité d'initier, s'il l'estime nécessaire, la création d'un groupe de travail *ad hoc* réunissant des représentants des entreprises incluses dans le périmètre du PPRT afin de discuter des risques professionnels.

En vertu de l'article L. 236-1, dernier alinéa, du code du travail, le CISST contribue à la prévention des risques professionnels susceptibles de résulter des interférences entre les activités et les installations des différents établissements, et il assure une concertation entre les CHS-CT concernés.

Le CISST assure donc la concertation entre les CHS-CT des différents établissements qui le constituent afin de prévenir et limiter les risques professionnels liés aux éventuelles interférences entre les activités et les installations de ces établissements (« effet domino »). Il s'agit bien d'aider les CHS-CT à agir en cohérence, dans le but de mieux protéger la santé et la sécurité du personnel et de se prémunir contre les risques liés aux éventuelles interférences précitées.

Instance dédiée aux échanges et réflexions concertées, le CISST contribue à l'action préventive de manière globale par une mission de conseil (en amont) aux chefs d'entreprises, seuls responsables de la prévention des risques professionnels.

De même, le CISST ne se substitue pas aux CHS-CT, qui ne sont pas dessaisis de leur compétence en matière de sécurité des établissements à hauts risques : il leur apporte une réflexion collective ciblée sur un domaine limité, laquelle réflexion peut s'avérer très précieuse pour préparer l'action future des CHS-CT (4).

2. Composition

2.1. Les membres du CISST

Le CISST est composé des présidents des différents CHS-CT ainsi que de certains représentants des salariés, à raison d'un titulaire et d'un suppléant désignés par la délégation du personnel de chacun des CHS-CT en son sein.

La présidence de ce comité interentreprises est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ou son représentant.

Le préfet s'assure de ces désignations et veille à la bonne mise en place de cette instance. Il n'a aucune attribution en ce qui concerne le fonctionnement du comité interentreprises. Seuls les membres de droit du CISST disposent d'une voix délibérative pour prendre part au vote des décisions de l'instance. Seuls les représentants des salariés titulaires disposent du droit de vote ; le membre suppléant n'en dispose évidemment qu'en cas d'absence du titulaire.

2.2. Le mandat des membres du CISST

La durée du mandat de membre du comité interentreprises est de trois ans ; ce mandat est renouvelable. Cette durée permet de garantir une certaine permanence, nécessaire au bon fonctionnement de l'instance. Le remplacement des représentants du personnel (dont le mandat de membre de CHS-CT peut prendre fin avant l'expiration des trois ans) s'effectue selon les mêmes modalités que celles établies pour leur désignation (voir l'article R. 236-10-2 nouveau du code du travail).

(1) Voir le point II-2-2, en page 11.

(2) A ne pas confondre avec le « collège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail » (CISSCT) prévu par l'article L. 235-11 du code du travail en matière d'opération de génie civil.

(3) Voir le point I-3-1, en page 6.

(4) Voir en annexe 4 les propositions d'organisation et d'ordre du jour de la première réunion du CISST.

Ce mandat est distinct de celui de membre du CHS-CT, puisque les missions des deux instances sont aussi clairement distinctes. Ainsi, le temps consacré à l'exercice des missions du CISST, aisément identifiable par une convocation du président du CISST, ne peut être décompté du crédit d'heures alloué pour exercer la fonction de membre du CHS-CT. Il n'existe pas de crédit d'heures supplémentaire, propre à la fonction de représentant du personnel au CISST.

Les membres du comité interentreprises de santé et de sécurité au travail représentant le personnel proposent également, parmi eux, une délégation chargée de représenter les salariés au sein du comité local d'information et de concertation (CLIC), prévu par l'article L. 125-2 du code de l'environnement (introduit par la loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003).

La détermination de modalités plus précises de participation des représentants du personnel aux missions du CISST relève de la libre négociation. En effet, la voie conventionnelle est préférable car il convient de tenir compte des spécificités locales et du contexte de chaque entreprise afin d'organiser au mieux l'exercice des missions du comité interentreprises. En effet, un modèle unique ne semblait pas adapté à la diversité des situations possibles.

Dans tous les cas, il est avéré que l'employeur ne peut refuser des autorisations d'absence aux salariés tenus de participer aux réunions du comité interentreprises car cette obligation supplémentaire de représentation du personnel relève d'une disposition réglementaire.

En outre, le droit du travail considère que le temps passé par un représentant du personnel en réunion avec l'employeur est rémunéré comme du temps de travail, sans être déduit du crédit d'heures dont peut disposer ce représentant.

2.3. La présidence du CISST

2.3.1. Désignation du président

La présidence du CISST est assurée par le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP). Si plusieurs départements sont couverts par le même PPRT, alors c'est le DDTEFP du département le plus exposé, au sens de l'article 2 II n° du décret n° 2005-1130 du 7 septembre 2005 relatif aux PPRT, qui préside cette instance. Cette fonction lui est dévolue en raison de sa compétence en matière de dialogue social et de risques professionnels.

Par ailleurs, le directeur du travail concerné peut se faire représenter à cette fonction par un directeur-adjoint ou tout autre agent compétent en la matière, notamment en cas d'indisponibilité. Dans ce cas, il est souhaitable qu'une telle délégation de fonction soit assortie d'une lettre de mission.

2.3.2. Rôle du président

Le président du CISST organise et veille à la régularité de la tenue des réunions. Assurant le secrétariat de l'instance, il établit et envoie l'ordre du jour des réunions, lequel est préparé en fonction des demandes des CHS-CT et conformément aux missions dévolues au comité par le code du travail. Il veille à le communiquer suffisamment tôt aux membres de l'instance afin, notamment, que les chefs d'établissement soient en mesure d'apporter les éléments utiles à examiner lors des débats. Il est conseillé de respecter un délai de trente jours calendaires au minimum avant la tenue de la réunion, sauf en cas d'urgence.

En outre, le président anime les débats, veille à l'élaboration des comptes rendus des réunions et à leur transmission à tous les membres du CISST, qu'ils aient ou non assisté à la séance concernée, dans un souci de bon fonctionnement de l'instance.

La présidence du CISST ne se traduit pas par un transfert à l'Etat, ou au fonctionnaire qui l'assume, des responsabilités civile ou pénale propres au champ de la sécurité au travail. Elle ne doit notamment pas être confondue avec la présidence d'un CHS-CT. S'agissant du CISST, la fonction de la présidence consiste à veiller au déroulement normal des séances.

3. Fonctionnement du CISST

Afin de compléter les règles de fonctionnement du CISST prévues par le décret n° 2006-55 du 17 janvier 2006 précité, il est recommandé d'élaborer un règlement intérieur au cours des premières réunions de cette instance.

3.1. Les réunions

Le CISST est réuni au moins une fois par an par son président. Toutefois, d'autres réunions peuvent être organisées à la demande motivée d'un tiers des membres du CISST (les suppléants n'étant pas comptabilisés), notamment suite à des incidents ou accidents liés à un « effet domino ». Il s'agit de s'adapter aux événements sans multiplier exagérément les réunions.

S'agissant des participants aux réunions du CISST, le préfet (1) peut décider d'inviter systématiquement (cela vaut donc pour toutes les réunions) les présidents et les secrétaires des CHS-CT des établissements autres que ceux exploitant une ICPE AS ou visés à l'article 3-1 n° du code minier et qui se situent à l'intérieur du périmètre du PPRT. Toute entreprise dotée d'un CHS-CT est concernée.

(1) Le préfet n'intervient qu'au moment de la mise en place du CISST.

Cette possibilité est fondée sur l'existence de risques particuliers encourus par ces établissements du simple fait de leur implantation ou de leur activité. Le préfet prend sa décision en appréciant le contexte local, c'est-à-dire la nature et l'intensité des risques technologiques créant des dangers potentiels auxquels peuvent être exposés les travailleurs.

En outre, les inspecteurs du travail et ceux des installations classées, chargés du contrôle de ces établissements, sont, de droit, invités à chaque réunion du CISST. Il leur est vivement recommandé d'y assister, dans l'intérêt des salariés et des entreprises, en raison de leurs compétences techniques respectives ainsi que de leur connaissance des travaux des CHS-CT concernés, auxquels ils participent.

Enfin, le président du CISST peut, occasionnellement, et en fonction de l'ordre du jour, inviter toute personne susceptible d'éclairer les débats de par ses compétences, et en particulier les ingénieurs conseil et les contrôleurs de sécurité des caisses régionales d'assurance maladie.

Les personnes, mentionnées ci-dessus, qui assistent aux réunions du CISST en tant « qu'invités » disposent uniquement d'une voix consultative, contrairement aux « membres » de l'instance qui ont, seuls, un droit de vote.

3.2. *Les moyens d'action du CISST*

Le préfet est tenu d'informer le CISST des dispositions du PPRT, lesquelles valent servitudes d'utilité publique. Cette obligation est motivée par le fait que le CISST participe à l'élaboration du PPRT qui est outil complémentaire au plan particulier d'intervention (PPI), leurs périmètres ne se recoupant pas nécessairement.

Les chefs d'établissement concernés mettent à la disposition des membres du CISST toute information utile à l'exercice de leurs missions. Le nouvel article R. 236-10-2 du code du travail dresse une liste indicative, non exhaustive, d'éléments utiles au CISST :

- la politique de prévention des accidents majeurs conduite dans les différents établissements ;
- les systèmes de gestion de la sécurité et les résultats de leurs contrôles ;
- les risques d'accidents majeurs susceptibles d'engendrer un « effet domino » ;
- les plans d'urgence et leurs exercices d'application ;
- le bilan des retours d'expérience ;
- tout projet de modification d'une installation à risque.

Il apparaît, également, utile d'informer le CISST sur le bilan synthétique de l'évaluation annuelle de la politique de prévention des accidents majeurs et de la performance du système de gestion de la sécurité.

Les membres du CISST peuvent émettre des observations, des préconisations et proposer des actions de prévention. Néanmoins, le CISST n'a aucune obligation de s'assurer du suivi de ses préconisations ou propositions car il n'est pas responsable de la décision de les suivre ou non, celle-ci relevant du (ou des) chef(s) d'entreprise(s) concerné(s) au sein de chaque CHS-CT. En fait, cette instance est un outil d'aide à la décision en ce qui concerne l'organisation de la sécurité.

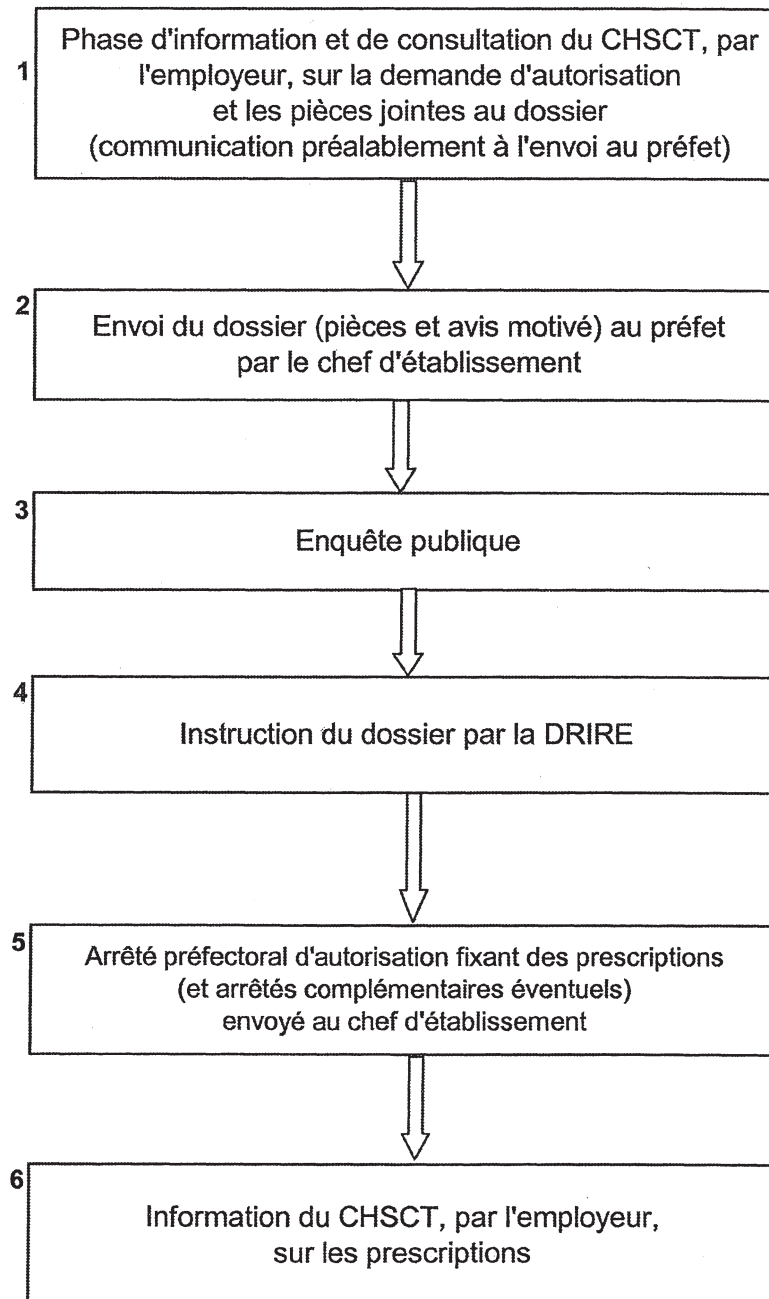
Vous voudrez bien me tenir informé, sous le timbre de la direction des relations du travail, des éventuelles difficultés que vous rencontrerez dans la mise en œuvre de la présente circulaire.

Le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBEXELLE

ANNEXE I

PROCÉDURE D'INFORMATION ET DE CONSULTATION DU CHSCT CONCERNANT LA DEMANDE D'AUTORISATION D'EXPLOITER UNE INSTALLATION CLASSÉE POUR LA PROTECTION DE L'ENVIRONNEMENT (CONCERNE LES ICPE « A » ET « AS »)

Actuel article R. 236.10.1 du code du travail

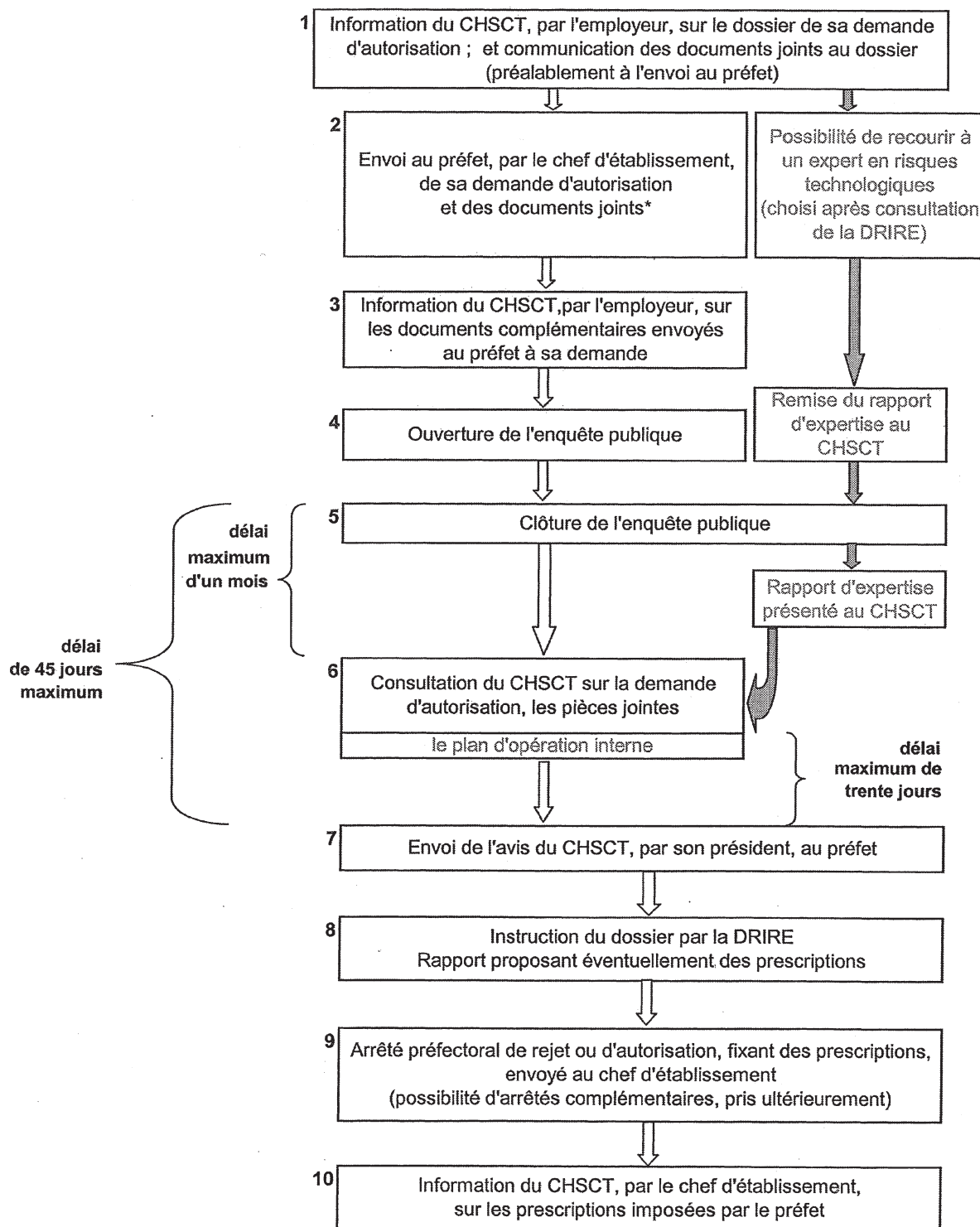


ANNEXE II

PROCÉDURE D'INFORMATION/CONSULTATION DU CHSCT SUR LA DEMANDE D'AUTORISATION D'EXPLOITER UNE ICPE OU UNE INSTALLATION VISÉE À L'ARTICLE 3.1 DU CODE MINIER (CONCERNE LES ICPE A)

Etablissements comprenant au moins une ICPE « AS » (uniquement).

Nouvel article R. 236.10.1 du code du travail



ANNEXE III

PRÉSENTATION ET ANALYSE DU JUGEMENT DÉFINITIF DU TGI DE GRENOBLE ENICHEM
PLAN DE PRÉVENTION 22 SEPTEMBRE 2003

I. – RAPPEL DES FAITS

L'entreprise ENICHEM est un site chimique qui fait appel à de nombreux sous-traitants à l'année. Parmi eux, la société ACTIS est une entreprise extérieure qui effectue des travaux de nettoyage et d'assainissement industriel. Elle occupe une équipe de 8 personnes en permanence et ce, 12 fois dans l'année, pour y effectuer le nettoyage des chloreurs.

Le jour de l'accident, le 17 mai 1999, deux équipes de trois salariés nettoyaient l'une l'échangeur, l'autre le chloreur. A l'occasion de ces interventions, une des équipes constate qu'il est nécessaire de dégager un trou d'homme obstrué par du charbon en utilisant pour ce faire une lance à haute pression, puis ensuite en cassant avec une barre de fer des morceaux de charbon empêchant le passage de câbles.

L'équipe en charge de ce travail constate l'écoulement d'un liquide « couleur pastis », alors que la couleur est habituellement noire ; les salariés vont se munir d'un masque à gaz et le portent sans percevoir alors aucune odeur, ni être en capacité d'évaluer l'ampleur de la pollution. Ils terminent leur travail, mais certains ont recours à des soins à l'infirmierie suite à des douleurs aux yeux.

L'un des salariés revient cependant finir le nettoyage du chloreur à 4 heures du matin. Pris de douleurs insupportables à 6 heures, il attend l'arrivée du médecin du travail à 8 heures. Le médecin du travail lui fait un pansement avec pommades, l'envoie chez son médecin traitant sans fiche de liaison signalant le risque DCB. Dans les heures qui ont suivi, il a été pris en charge par le service des grands brûlés de Lyon car il présente des brûlures au 2^e degré sur 38 % de la surface corporelle entraînant une ITT de 4 mois.

Ces brûlures ont été provoquées par la dispersion des vapeurs de DCB (dichlorobutène) lors des opérations de nettoyage du chloreur.

II. – INFRACTIONS CONSTATÉES PAR L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Elles sont de trois natures :

1. Absence d'évaluation des risques liés à la présence de DCB n'ayant pas permis la mise à disposition d'appareils de protection individuels adaptés – R. 231-54-4 CT.
2. Insuffisance de prévention du risque lié à la coactivité dans le plan de prévention annuel qui n'a pas pris en compte les opérations réellement conduites – R. 237-7, R. 237-8, R. 237-2, R. 237-12 CT.
3. Défaut de formation à la sécurité des salariés du sous-traitant compte tenu du risque spécifique du DCB, notamment lié au défaut de rédaction d'une notice spécifique aux postes de travail – R. 231-54-5.

III. – CONSTATATIONS FAITES PAR LE TGI SUR CHACUNE DES INFRACTIONS

1. Défaut de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice d'EPI adapté aux risques encourus à l'attention des salariés de l'entreprise extérieure susceptibles d'être exposés à l'action de substances ou de préparations chimiques dangereuses.

Le TGI constate :

- l'obligation de mise à disposition incombait à la société ENICHEM en application d'une convention avec la société ACTIS. Les EPI prévus par la fiche de données de sécurité datée de 1998 comprenaient : un masque, des gants, lunettes, une combinaison étanche, un appareil respiratoire autonome ;
- il appartenait au responsable de la société ENICHEM de s'assurer de l'efficacité du matériau équipant les combinaisons et notamment son étanchéité aux dérivés chlorés du butadiène. Tel n'avait pas été le cas en l'espèce pour les combinaisons ni pour les masques, dans la mesure où la mise à disposition d'un appareil respiratoire autonome isolant à adduction d'air était nécessaire pour une intervention prolongée.

2. Appréciation du plan de prévention annuel signé par ACTIS au regard de l'objectif d'évaluation des risques de prévention fixé par le décret du 20 février 1992

Le TGI constate :

- une insuffisance du plan de prévention annuel quant à son contenu qui a conduit l'entreprise ENICHEM et ses dirigeants à s'abstenir d'une réelle définition du mode opératoire et des mesures de prévention spécifiques à mettre en œuvre : notamment l'opération d'ouverture du trou d'homme n'a pas été prise en compte, alors même qu'un accident similaire s'est produit en 1995 et que des « rougeurs aux yeux » étaient régulièrement traitées par le service médical après l'opération de nettoyage ;
- la visite d'inspection préalable à périodicité annuelle, de même que la procédure de « bon de commande de tâche », ne répondent pas aux obligations réglementaires comme l'a constaté l'inspecteur du travail. « L'attitude de l'entreprise ENICHEM consistant à se maintenir dans le refus d'établir des plans spécifiques par opération est difficilement compréhensible » ;

- il n'a été procédé à aucune vérification des conditions de sécurité avant le commencement des travaux, mais également pendant l'exécution des travaux, contrairement aux stipulations des consignes de sécurité censées compléter la procédure de plan de prévention annuel.

3. Défaut d'organisation d'une formation à la sécurité pratique d'appropriée au risque

Le TGI constate que :

- le DCB est considéré comme « agent cancérigène » et est par conséquent porteur de risque cancérigène. Cependant, la FDS datée de juillet 1998 ne donne aucune indication à la rubrique 15 (informations réglementaires), celle d'octobre 1999 (postérieure à l'accident du travail) mentionne l'indication « R45 » pour l'étiquetage signifiant « peut causer le cancer ». La nouvelle FDS du 27 octobre 2000 renforce encore l'identification des dangers. Le risque devait donc être connu par ENICHEM au moment de l'accident, mais pouvait ne pas l'être par l'employeur des six salariés exposés appartenant à ACTIS ;
- si l'on ne peut reprocher à ACTIS de ne pas avoir assuré la formation au risque cancérigène, le responsable de cette entreprise reconnaît cependant qu'après un accident similaire survenu en 1995 à un autre de ses salariés, il s'était contenté d'un rappel verbal sur les dangers des produits chimiques, ce qui est notoirement insuffisamment eu égard à la dangerosité du DCB ;
- de plus, les dépositions des salariés ACTIS convergent pour attester du contenu très général des stages de formation à la sécurité organisés par ACTIS ;
- les réunions mensuelles de sécurité organisées au sein d'ACTIS tout au long des années 1997, 1998, 1999, ne sauraient tenir lieu de stages de formation. En outre, après l'accident survenu le 17 mai 1999, celui-ci n'a été évoqué à aucun moment lors de ces réunions ;
- ces stages de sensibilisation comprenaient en outre un effectif important ; des documents écrits en français étaient remis alors que 50 % des participants sont étrangers et ne lisent pas le français. La trop grande densité du programme ne permettait qu'un survol des thèmes abordés.

En tout état de cause, le stage niveau 1 n'apporte aucunement l'acquis spécifique que devraient posséder les opérateurs de l'entreprise intervenante en charge de réaliser la prestation de nettoyage des boucles de chloration (points établis par un expert judiciaire qui a participé à une formation « de base » au risque chimique confirmant *ex-post* les constats-déductions de l'IT sur l'insuffisance des formations à la sécurité).

Les conditions de l'inspecteur du travail se trouvent confirmées.

IV. – DISPOSITIF DU JUGEMENT

1. Le responsable de l'entreprise ENICHEM est condamné pour :

- Défaut de mise à disposition aux 10 salariés d'EPI adaptés au risque chimique ;

Six amendes de 600 euros chacune ;

- Défaut d'analyse des risques suivi d'un plan de prévention spécifique à l'opération de nettoyage du chlore et absence de rôle de coordination ;

Une amende de 2000 euros.

Publié dans le *Dauphiné Libéré*.

Affichage pendant 1 mois aux portes de l'entreprise.

2. La personne morale de l'entreprise ENICHEM est condamnée pour son attitude qui n'est pas de nature à prévenir tout nouvel accident au motif qu'elle ne semble pas vouloir investir dans la recherche d'un matériel de détection DCB et qu'en dépit des observations particulièrement motivées de l'inspecteur du travail, elle se refuse à respecter les procédures d'adoption d'un plan spécifique pour les opérations exposant les salariés d'entreprises extérieures à un risque chimique en refusant d'abandonner la procédure des plans de prévention annuels :

- une amende de 10 000 euros ;

outre la publication dans le *Dauphiné Libéré* et *Info Chimie Magazine* ; et l'affichage pendant un mois, aux portes de l'entreprise ;

3. Le responsable de l'entreprise ACTIS est condamné pour :

- défaut de formation à la sécurité pratique et appropriée au risque chimique,
- défaut d'établissement d'une notice spécifique pour chaque poste de travail exposé au risque chimique dangereux.
 - Deux amendes de 800 euros chacune,
 - publication dans le *Dauphiné Libéré*,
 - affichage aux portes de l'entreprise pendant un mois,
 - deux mois d'emprisonnement avec sursis pour blessures involontaires.

V. - QUELQUES ENSEIGNEMENTS A RETIRER DE CE JUGEMENT

1. Mise à disposition d'EPI adaptés

La mise à disposition doit être prévue par le plan de prévention pour les salariés de l'entreprise extérieure. Il appartient à l'entreprise utilisatrice :

- de définir les EPI adaptés,

- de participer à la formation pratique des salariés de l'entreprise extérieure permettant à ces derniers :
 - d'identifier les situations de travail conduisant à utiliser les EPI,
 - d'apprendre à s'en équiper et à les utiliser à bon escient,
 - d'en assurer ou faire assurer la maintenance.

2. Plan de prévention en lien avec les risques réels liés à l'opération à réaliser

Le TGI condamne à nouveau le principe des plans de prévention annuels parce qu'ils ne peuvent pas répondre à l'objectif fixé par le décret du 20 février 1992 qui est de conduire une évaluation des risques et définir un mode opératoire au regard de l'opération à réaliser.

Les bons de commande à la tâche ne peuvent tenir lieu de complément d'un plan de prévention annuel car ils ne sont pas précédés d'une visite préalable et devraient dans tous les cas envisager toutes les étapes de la mise en place du plan de prévention, notamment la vérification des conditions de sécurité avant le commencement des travaux puis pendant leur exécution, ce qu'ils ne font pas.

3. Organisation de la formation à la sécurité pratique et appropriée

Cette formation nécessite au préalable une identification des risques, notamment des risques CMR puisque son objet sera de former les salariés à la connaissance des risques, aux conséquences en cas d'exposition et les moyens de la prévenir.

Le contenu même de la formation qui doit être « pratique » et « appropriée » doit tenir compte des caractéristiques de ses destinataires :

- maîtrise de la langue française, niveau de compréhension des données communiquées ;
- garanties sur la réelle compréhension des informations déterminantes ;
- prise en compte du retour d'expériences, notamment des accidents, incidents survenus, soins donnés en lien avec le risque traité.

Des stages de sensibilisation à caractère trop général ou des réunions mensuelles de sécurité, ne sauraient tenir lieu de stage de formation pratique et appropriée.

4. Pour l'agent qui procède au constat

Ils doivent être conduits de façon très pointue à partir des témoignages recueillis sur le travail réalisé, l'écart avec les travaux commandés, et les raisons données à cet écart.

En outre, dans le cas d'espèce, la personne morale de l'entreprise utilisatrice a été condamnée pour avoir refusé de modifier le principe de l'élaboration d'un plan annuel de prévention.

L'inspecteur du travail s'est astreint à suivre au-delà des constats entourant l'enquête sur l'accident du travail, les initiatives prises pour améliorer la prévention des risques tout au long de l'instruction du dossier.

Ce sont les réponses au parquet transmises dans les mois suivant l'accident qui, en actualisant les données de contexte, ont permis cette condamnation de la personne morale de façon cumulative avec la condamnation du directeur de l'entreprise ENICHEM cumul permis par les dispositions de l'article 121-2 du code pénal.

ANNEXE IV

PROPOSITION D'ORDRE DU JOUR DE LA PREMIÈRE RÉUNION DU COMITÉ INTERENTREPRISES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Il convient d'insister sur l'importance de la première réunion de cette nouvelle instance, d'où la nécessité d'une participation la plus large possible des membres et invités éventuels.

Ordre du jour

1. Composition du CISST, tour de table :
 - présentation des différentes entreprises et CHSCT représentés ;
 - présentation des autres membres et invités (président, représentants de l'administration, personnalités qualifiées...).
2. Présentation du CISST par son président :
 - la philosophie générale (reprendre le décret puis la circulaire, en son point II 4, page 14 et suivantes) ;
 - l'instance CISST, distincte des CHSCT ;
 - les objectifs recherchés (missions) ;
 - les moyens mis à disposition (fonctionnement, possibilité d'établir un règlement intérieur conforme aux textes et à la circulaire interprétative).

3. Présentation du PPRT par la DRIRE :

- le périmètre fixé par l'arrêté préfectoral de prescription ;
- information sur l'élaboration de l'arrêté d'approbation du PPRT ;
- les servitudes pour les industriels ;
- les entreprises à risques concernées ;
- les risques d'effet domino en cas d'accident (retour d'expérience...).

4. Remarques, questions diverses, réflexions sur l'élaboration d'un règlement intérieur, sur la détermination de l'ordre du jour des réunions et sur les méthodes de travail à adopter.

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Minimum garanti Prime pour l'emploi

Circulaire DGEFP n° 2006-11 du 14 avril 2006 relative à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur des bénéficiaires de minima sociaux

NOR : SOCF0610477C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Références :

- Loi n° 2006-339 du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi et sur les droits et les devoirs des bénéficiaires de minima sociaux ;
- Décret n° 2005-1053 du 29 août 2005 portant exclusion de la prime de retour à l'emploi du montant des ressources prises en compte pour le calcul des prestations familiales, des allocations logement et de certains minima sociaux et modifiant le code de l'action sociale et des familles, le code de la construction et de l'habitation, le code de la sécurité sociale et le code du travail ;
- Décret n° 2005-1054 du 9 août 2005 créant une prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur de certains bénéficiaires de minima sociaux ;
- Arrêté fixant la liste des justificatifs à produire pour le bénéfice de la prime prévue au décret n° 2005-1054 du 29 août 2005 créant une prime exceptionnelle de retour à l'emploi en faveur de certains bénéficiaires de minima sociaux.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Mesdames et Messieurs les préfets de région (directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Mesdames et Messieurs les préfets de départements (directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle) ; Monsieur le directeur général de la caisse nationale des allocations familiales ; Monsieur le directeur général de la caisse centrale de la mutualité sociale agricole ; Monsieur le directeur général de l'UNEDIC.

Le décret n° 2005-1054 du 29 août 2005 crée, dans le cadre du plan d'urgence pour l'emploi, une prime exceptionnelle de 1 000 euros en faveur des bénéficiaires de minima sociaux reprenant une activité.

Cette prime a pour objet de privilégier l'activité, encourager le retour rapide à l'emploi et compenser une partie des coûts résultant d'une reprise d'activité (coûts de déplacement, de garde d'enfants et perte d'aides liées au statut antérieur).

Les premiers paiements ont débuté en janvier 2006.

Cette prime a vocation à disparaître dans le cadre de la réforme des modalités d'intéressement des bénéficiaires de minima sociaux à la reprise d'activité. Celle-ci prévoit notamment le paiement d'une prime forfaitaire de 1 000 euros aux bénéficiaires de l'ASS, du RMI et de l'API travaillant plus de 78 heures par mois pendant quatre mois. Son régime juridique sera toutefois proche de celui de la prime qui est l'objet de la présente circulaire. Vous serez informés ultérieurement des modalités de cette réforme, qui devrait entrer en vigueur avant l'été.

La prime exceptionnelle de retour à l'emploi demeurera due aux bénéficiaires de l'AAH dans les conditions définies dans le décret du 29 août 2005.

La présente circulaire a pour objet de préciser le régime juridique et les modalités de suivi comptables et statistiques de cette prime.

I. – CONDITIONS D'ÉLIGIBILITÉ

1. Bénéfice d'un minimum social

Peuvent seuls bénéficier de la prime les bénéficiaires de l'allocation de solidarité spécifique, du revenu minimum d'insertion, de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation de parent isolé.

Dans le cadre du RMI, les bénéficiaires de l'allocation en droit théorique sont donc éligibles à la prime. Lorsque plusieurs personnes au sein d'un même foyer bénéficiaire du RMI remplissent les conditions pour bénéficier de la prime, il peut être versé autant de primes que de personnes éligibles.

Si le demandeur cumule plusieurs des allocations mentionnées précédemment, un seul droit à la prime est dû. Celui-ci est déterminé la règle de priorisation suivante : la prime est attribuée en priorité en qualité d'allocataire de l'ASS, puis de l'AAH et, en dernier ressort, de l'API.

2. L'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi

L'éligibilité à la prime est subordonnée à l'inscription pendant une durée minimale de 12 mois sur la liste des demandeurs d'emploi entre le 1^{er} mars 2004 et le 1^{er} septembre 2005.

La période de référence retenue a pour objet de cibler la mesure sur les personnes ayant connu récemment une période de chômage de longue durée.

Sont prises en compte les périodes d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi en catégorie 1, 2 et 3, soit les personnes n'ayant exercé aucune activité au cours du mois ou y ayant exercé une activité réduite de moins de 78 heures et recherchant un contrat à durée indéterminée à temps plein (catégorie 1), à temps partiel (catégorie 2) ou une mission d'intérim ou un contrat à durée déterminée (catégorie 3).

La période d'inscription de 12 mois prise en compte n'est pas nécessairement ininterrompue. La prise en compte de 12 mois de privation d'emploi au cours des 18 mois ayant précédé l'entrée en vigueur de la mesure a pour objet d'élargir son bénéfice aux personnes dont le parcours professionnel est heurté.

Les dispositions du décret n'imposent pas que la personne soit dépourvue d'emploi au moment de l'entrée en vigueur du décret. En revanche, le bénéfice de la prime suppose que la reprise d'activité ait été postérieure au 1^{er} septembre 2005 (cf. 3 ci-dessous).

Enfin, les périodes de dispense de recherche d'emploi en fin de mois ne sont pas comptabilisées comme périodes d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi dans les catégories susvisées.

3. La reprise d'une activité professionnelle

Aux termes du décret n° 2005-1054, le bénéfice de la prime est conditionné, soit à la création ou à la reprise d'une entreprise, soit à la conclusion d'un contrat de travail.

La reprise d'activité doit intervenir à compter du 1^{er} septembre 2005. En effet, seul le versement de la prime en raison de reprises d'activité postérieures à sa création pouvait lui assurer un caractère incitatif.

Elle ne peut intervenir que jusqu'au 31 décembre 2006 : répondant à une situation d'urgence sur le marché du travail, la mesure n'est pas pérenne.

S'agissant des reprises d'activité salariées, la nature du contrat est indifférente : un contrat à durée déterminée, un contrat à durée indéterminée, un contrat de travail temporaire ou un contrat nouvelle embauche ouvrent également droit à la prime.

Par ailleurs, sous réserve que l'employeur réponde aux conditions rappelées en 4. ci-dessous, l'embauche en contrat aidé autorise la perception de la prime.

Le suivi d'un stage de formation professionnelle ne constitue en revanche pas une reprise d'activité ouvrant droit au bénéfice de la prime.

Les créations ou reprises d'entreprises ouvrant droit au bénéfice de la prime sont celles dont les justificatifs mentionnés au point III. 2 attestent la réalité.

4. Pour les reprises d'activité salariée, l'embauche auprès des employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 et aux 3^o et 4^o de l'article L. 351-12 du code du travail

Ces employeurs sont :

- l'ensemble des employeurs tenus d'assurer leurs salariés contre le risque de privation d'emploi ;
- les entreprises publiques (« les entreprises, sociétés et organismes définis au a du paragraphe I de l'article 164 de l'ordonnance portant loi de finances pour 1959 [58-1374 du 30 décembre 1958] »), les établissements publics à caractère industriel et commercial des collectivités territoriales, les sociétés d'économie mixte ;
- les chambres de métiers, les services à caractère industriel et commercial gérés par les chambres de commerce et d'industrie, les chambres d'agriculture, les établissements et services d'utilité agricole de ces chambres.

N'ouvrent en conséquence pas droit au bénéfice de la prime les embauches auprès de l'Etat et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics administratifs, des groupements d'intérêt public.

5. Une durée travaillée au moins égale à 78 heures par mois pendant 4 mois

Cette condition a pour objet de cibler le bénéfice de la mesure sur les reprises d'activité longues.

Une durée de 78 heures d'activité mensuelles équivaut à une durée de travail hebdomadaire de 18 heures. La répartition des heures de travail sur le mois n'est toutefois soumise à aucune condition de durée hebdomadaire de travail, sous réserve des dispositions de droit commun prévues dans le code du travail.

La durée mensuelle d'activité doit égaler 78 heures au moins pendant chacun des 4 mois consécutifs à la reprise d'activité.

En cas de contrats de travail multiples en cours de mois (contrats de mission des salariés en intérim, par exemple), la condition d'activité est vérifiée par la sommation des durées de travail inscrites dans chacun des contrats.

Le mois de référence n'est pas le mois calendaire. Une telle interprétation serait constitutive d'une rupture d'égalité. L'éligibilité à la prime est appréciée à compter de la date de reprise de l'activité, de date à date. Ainsi, une personne reprenant une activité le 27 du mois M et ayant, le 27 du mois N + 4, satisfait les conditions rappelées ci-dessus est éligible à la prime.

Les créateurs et repreneurs d'entreprise sont réputés travailler plus de 78 heures par mois.

II. – RÉGIME DE LA PRIME

1. Montant de la prime

Le montant de la prime est fixé à 1000 euros.

En application du 9° de l'article 81 du code général des impôts, sont exclues de l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu des personnes physiques « les allocations, indemnités et prestations servies sous quelque forme que ce soit, par l'Etat, les collectivités et les établissements publics en application des lois et décrets d'assistance et d'assurance ».

Par ailleurs, sont exonérés de la CSG et de la CRDS, en application du 3° du III. de l'article L. 136-2 du code de la sécurité sociale, les revenus visés au 9° de l'article 81 du code général des impôts.

La prime exceptionnelle de retour à l'emploi est donc exonérée d'IRPP, de CSG et de CRDS.

Une même personne ne peut bénéficier qu'une seule fois de la prime.

Lorsque les conditions décrites au paragraphe I. ne sont que partiellement remplies, la prime n'est pas proratisable. Elle n'est donc pas due.

2. Cessibilité et saisissabilité

La prime de retour à l'emploi est incessible et insaisissable.

3. Tutelle aux prestations sociales

Les dispositions du chapitre 7 du titre VI du livre premier du code de la sécurité sociale relatives à la tutelle aux prestations sociales ne sont pas applicables à la prime de 1000 euros. Celle-ci constitue une mesure incitative à la reprise d'emploi, complémentaire de revenus d'activité auxquels les dispositions mentionnées ne sont pas davantage applicables.

4. Conséquences sur les autres prestations perçues par le bénéficiaire

Conformément au décret n° 2005-1053 du 29 août 2005, le montant de la prime est exclu des ressources prises en considération pour la détermination du droit à l'allocation de solidarité spécifique, au revenu minimum d'insertion, à l'allocation de parent isolé, à l'allocation aux adultes handicapés, aux prestations familiales et aux allocations de logement.

Le bénéfice de la prime de 1000 euros ne préjudicie à l'octroi d'aucune des aides versées aux créateurs d'entreprise (ACCRE, EDEN, chéquiers-conseils, aides des collectivités locales).

5. Recouvrements d'indus et cessions de créance

En cas de versements indus, l'Assedic, la CAF ou la MSA notifie l'indu au débiteur et procède au recouvrement amiable en lui adressant une lettre.

Au terme d'un délai maximum de 6 mois et après échec de la procédure amiable, elle informe la DDTEFP de son département des sommes non recouvrées.

A l'issue de ce délai, elle procède à une cession de créance à l'Etat. La DDTEFP procède alors au recouvrement des sommes indûment perçues dans les mêmes conditions que pour les créances étrangères à l'impôt et aux domaines. Le directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle émet les ordres de reversement nécessaires dans les conditions définies dans le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 portant règlement général sur la comptabilité publique et ses textes d'application.

6. Contentieux

Les recours gracieux sont exercés auprès de l'organisme chargé du versement de la prime. Lorsque le recours porte sur un refus de remise de dette, il est toutefois porté auprès du trésorier-payeur général.

Le recours hiérarchique est exercé auprès du DRTEFP. Lorsqu'il porte sur un refus de remise de dette, il est porté auprès du préfet.

Les recours contentieux relèvent des juridictions administratives. Les décisions de refus doivent porter mention de la juridiction administrative compétente et du délai de recours contentieux.

7. Prescription

L'action du bénéficiaire en paiement de la prime et l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement de la prime indûment payée se prescrivent par deux ans.

L'action en répétition de l'indu pour manœuvre frauduleuse ou fausse déclaration se prescrit par 30 ans.

III. – PROCÉDURE D'INSTRUCTION ET D'ATTRIBUTION

1. Organismes chargés du versement de la prime

Sont chargées du service de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi :

- lorsque la prime est versée au titre de l'ASS, les Assédic ;
- lorsque la prime est versée au titre du RMI, de l'API ou de l'AAH pour les ressortissants de ces caisses et les créateurs ou repreneurs d'entreprises agricoles, les MSA ;
- lorsque la prime est versée au titre du RMI, de l'API ou de l'AAH, pour les personnes non ressortissantes des MSA, les CAF.

En cas de bénéfice cumulé par un bénéficiaire de plusieurs des minima sociaux, la règle de priorisation définie au point I.1. détermine l'organisme compétent pour le versement de la prime.

2. Modalités d'instruction des demandes

Les CAF, MSA et Assédic identifient, chacune pour ce qui la concerne, les bénéficiaires du revenu minimum d'insertion, de l'allocation de parent isolé, de l'allocation aux adultes handicapés et de l'allocation de solidarité spécifique potentiellement éligibles à la prime exceptionnelle de retour à l'emploi et les informent de leur droit éventuel à la prime par l'envoi d'un formulaire à compléter et valant attestation sur l'honneur.

Le bénéfice de la prime est conditionné au renseignement de cette attestation et à la production des justificatifs suivants :

- pour les reprises d'activité salariée, les bulletins de salaire attestant l'effectivité de l'activité déclarée au titre des quatre mois consécutifs à cette reprise d'activité. Le bénéficiaire potentiel peut donc être amené à produire plus de quatre bulletins de salaire
- pour les créations ou reprises de sociétés, un extrait du registre du commerce et des sociétés
- pour les créations ou reprises d'entreprises individuelles, une copie du récépissé de dépôt de dossier de création d'entreprise auprès du centre de formalités des entreprises compétent.

Les CAF, les MSA et les Assédic vérifient les déclarations des bénéficiaires. Pour l'exercice de leur contrôle, elles peuvent demander toutes les informations nécessaires, notamment aux institutions gestionnaires du régime d'assurance chômage qui sont tenues de les leur communiquer. Les informations demandées aux bénéficiaires et aux organismes mentionnés ci-dessus doivent être limitées aux données strictement nécessaires à l'attribution de la prime.

3. Modalités de versement

La prime est versée en une seule fois.

Dès lors que toutes les conditions d'éligibilité à la prime énumérées aux points I. sont remplies, le droit à la prime est ouvert par les organismes compétents à l'issue d'une période de quatre mois civils consécutifs d'activité professionnelle.

IV. – MODALITÉS DE SUIVI

1. Suivi comptable

Les opérations résultant de l'application de la présente circulaire sont inscrites à des comptes distincts dans la comptabilité de la CNAF, de la CCMSA et de l'UNEDIC.

Dans l'attente de l'adaptation de leurs systèmes d'information, la CNAF, la CCMSA et l'UNEDIC transmettront à la DGEFP (Mission contrôle de gestion : dgefp.mcg@travail.gouv.fr) le nombre de bénéficiaires de la prime au plus tard le 20 de chaque mois pour M - 1 déterminé sur la base des comptes mentionnés au paragraphe précédent.

2. Suivi statistique

Les organismes chargés du versement de la prime transmettent le 30 de chaque mois pour M - 1 à la DGEFP (mission contrôle de gestion) et à la DARES (département politique d'emploi : viviane.silo@dares.travail.gouv.fr) les informations suivantes, au format Excel :

- bénéficiaires de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi ;
- le nombre de bénéficiaires de la prime de retour à l'emploi, répartis par tranches d'âge quinquennale (20-24, 25-29...) et sexe ;
- la répartition des bénéficiaires par type de d'allocation (ASS, API, RMI, AAH) ;
- la répartition des contrats selon la durée hebdomadaire de travail (18 heures, 18 à 26 heures, temps plein) ;
- la répartition selon la durée des contrats de travail (inférieure à 1 mois, inférieure à 6 mois, 6 mois et plus).

Décisions d'attribution de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi :

- le nombre de demandes déposées ;
- le nombre de demandes instruites ;
- le nombre de décisions d'admission ;
- le nombre de décision de rejet (réparties par motif de rejet).

Des traitements statistiques ou des enquêtes spécifiques auprès d'un échantillon de bénéficiaires pourront être réalisés par la CNAF, l'Unedic et la CCMSA à la demande du ministère chargé de l'emploi, dans le cadre d'un programme établi conjointement. La Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) du ministère chargé de l'emploi pourra obtenir, à des fins d'études ou d'enquêtes spécifiques, des fichiers de données individuelles concernant les bénéficiaires de la prime exceptionnelle de retour à l'emploi.

*Le délégué général à l'emploi
et à la formation professionnelle*
J. GAEREMYNCK

TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Hygiène et sécurité Industrie Risques professionnels

Instruction DRT du 14 avril 2006 relative à la collaboration renforcée entre les inspections chargées du contrôle des établissements classés « Seveso seuil haut »

NOR : SOCT0610476J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Pièce jointe : 3 annexes.

Monsieur le directeur de la prévention des pollutions et des risques, délégué aux risques majeurs ; Monsieur le directeur des relations du travail à Madame et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'industrie, de la recherche et de l'environnement ; Monsieur le directeur du service technique interdépartemental d'inspection des installations classées ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs du travail.

Des catastrophes industrielles, telles celle d'AZF à Toulouse le 21 septembre 2001, ont démontré que la primauté doit être donnée – par l'ensemble des acteurs concernés – à la prévention des risques, celle-ci intégrant sécurité des travailleurs et sécurité de la population.

L'application de ce principe exige une meilleure prise en compte des facteurs de risque liés à l'organisation du travail et à la formation des personnels.

Ainsi, la loi du 30 juillet 2003 a pris des dispositions en ce sens. D'une part, les entreprises utilisatrices de personnels extérieurs ont des obligations en termes de formation des travailleurs, de respect des mesures de sécurité et de coopération avec les entreprises extérieures.

D'autre part, la composition et les attributions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont élargies pour tenir compte des risques liés à la présence sur les lieux d'intervenants extérieurs et impliquer davantage cette institution dans la mise en œuvre de la politique de prévention des risques d'accident majeur de l'établissement.

En outre, la loi précitée établit le cadre des relations entre le CHSCT, des établissements entrant dans son champ d'application, et l'inspection des installations classées :

- par l'article 10 : information de l'inspecteur des installations classées et de l'inspecteur du travail par le chef d'établissement en cas de danger grave et imminent, constaté par écrit par un représentant du personnel au CHSCT ;
- par l'article 14 : information du CHSCT par le chef d'établissement sur le dossier de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée (complétée par une consultation ultérieure), ainsi que sur les prescriptions imposées à l'établissement, par le préfet, au titre des installations classées ;
- par l'article 16 : invitation de l'inspecteur des installations classées aux réunions du CHSCT qui portent sur la sécurité des installations, et information des membres du CHSCT des visites de l'inspecteur des installations classées afin qu'ils puissent lui présenter des observations écrites.

*
* *

La circulaire commune du 14 décembre 2001, relative à l'efficacité du contrôle des établissements classés « SEVESO seuil haut », avait déjà préconisé une coopération accrue entre les inspections du travail et des installations classées. Cette exigence de coopération découle du fait que les différents contrôles, visant à s'assurer de l'effectivité des prescriptions destinées à protéger l'environnement et les travailleurs, sont complémentaires et présentent souvent des interactions à ne pas négliger.

Il appartient toutefois à chacun des deux corps d'inspection, de prendre les dispositions réglementaires et de mener des inspections strictement fondées sur la défense des intérêts dont il a la charge, visés soit par le code de l'environnement, soit par le code du travail. Il convient de veiller conjointement à éviter les redondances ou à l'inverse les lacunes dans l'élaboration, l'application et le contrôle pour éviter la confusion des responsabilités.

Dans cette logique, les modalités d'exercice des missions de l'inspection des installations classées et de l'inspection du travail, notamment vis-à-vis du CHSCT, doivent être coordonnées par la DRIRE et la DRTEFP en vue de garantir la cohérence et l'efficacité de l'action publique en matière de contrôle de la sécurité des établissements, des personnes et de l'environnement.

Par conséquent, l'inspection d'un établissement dit « à risques technologiques » pourra, le cas échéant, être effectuée concomitamment sur les thématiques « Sécurité au travail » et « Prévention des accidents majeurs », respectivement par l'inspecteur du travail et par l'inspection des installations classées, dans le respect des attributions et prérogatives spécifiques de chacun. L'opportunité de visites conjointes sera appréciée, au cas par cas, par les services concernés en considérant en premier lieu l'impératif d'un service public de qualité.

Pour poursuivre la coordination des actions des deux corps d'inspection et atteindre l'objectif fixé, des instructions précises figurent en annexe I.

L'annexe II rappelle brièvement les missions respectives de chaque administration afin de mieux cerner les enjeux communs, sources de rapprochement, que l'annexe III schématise.

Si certaines directions régionales (Rhône-Alpes, Nord - Pas-de-Calais, Haute-Normandie, Lorraine, Franche-Comté, Provence-Alpes-Côte d'Azur...) ont déjà conclu des protocoles les engageant expressément, la méthode de coopération à adopter est laissée à l'appréciation des services concernés.

Nous vous invitons à nous rendre compte, sous le double timbre du directeur des relations du travail et du directeur de la prévention des pollutions et des risques, de l'avancement de la coordination des actions entre services et des éventuelles difficultés rencontrées.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBEXELLE

Pour la ministre et par délégation :
*Le directeur de la prévention
des pollutions et des risques,
délégué aux risques majeurs,*
T. TROUVÉ

ANNEXE I

POINTS PRINCIPAUX DE COLLABORATION

I. – CONTEXTE ET OBJECTIFS

I. a) Rappel d'éléments du droit en vigueur

La directive 96-82 du 9 décembre 1996, dite SEVESO II, définit l'accident majeur, comme « un événement tel qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure, ... entraînant pour la santé humaine, à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement, et/ou pour l'environnement un danger grave, immédiat ou différé... ».

L'arrêté du 10 mai 2000, qui transpose en droit français la directive, modifié par l'article 2 de l'arrêté du 29 septembre 2005, définit, parmi les accidents majeurs au sens de la directive, ceux qui affectent les intérêts protégés par le code de l'environnement comme suit : « un événement tel qu'une émission, un incendie ou une explosion d'importance majeure résultant de développements incontrôlés survenus lors de l'exploitation, entraînant pour les intérêts visés à l'article L. 511-1 du code de l'environnement des conséquences graves, immédiates ou différées, et faisant intervenir une ou plusieurs substances ou des préparations dangereuses ».

La circulaire DRT n° 2001-5 du 15 novembre 2001 souligne la nécessité de « poser la sécurité des salariés comme l'une des conditions premières de la sécurité environnementale. Au fond, il s'agit d'éviter absolument d'opposer sécurité des travailleurs et sécurité des populations ». De là découle une « approche globale des risques dans l'entreprise et dans la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques *a priori* ».

La loi n° 2003-699 du 30 juillet 2003 a considérablement fait évoluer la législation applicable aux installations classées présentant des risques importants d'accident, en prenant des dispositions de protection de l'environnement de l'établissement, ainsi que des mesures relatives à la sécurité des personnels.

I. b) Préalable : les obligations de l'exploitant

L'exploitant d'un établissement pouvant engendrer des risques pour les salariés ou pour son environnement a la responsabilité de réduire les dangers, prévenir les risques et limiter la probabilité et les conséquences d'un accident potentiel affectant ces enjeux protégés par la loi. Ces obligations forment un tout que l'exploitant appréhende globalement, même si les corpus réglementaires et les autorités de contrôle sont séparés.

En application de la transposition en droit français de la directive SEVESO II par l'arrêté du 10 mai 2000, l'exploitant d'installations « AS » susceptibles de générer des accidents majeurs met en place dans l'établissement un système de gestion de la sécurité. Ce système de gestion de la sécurité est l'ensemble des dispositions mises en œuvre relatives à l'organisation, aux fonctions, aux procédures et aux ressources de tout ordre ayant pour objet la prévention et le traitement des accidents majeurs.

Pour les établissements non AS, l'exploitant doit également formaliser dans un document ses engagements dans la politique de prévention des accidents majeurs. Ces deux documents sont joints au dossier de demande d'autorisation.

En application du code du travail, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, l'exploitant doit évaluer les risques pour la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Le bilan de cette évaluation est consigné dans le document unique (art. R. 230-1 code du travail).

Ainsi, le chef d'établissement est tenu d'évaluer les risques spécifiques créés ou susceptibles d'être créés par des atmosphères explosives (art. R.232-12-26 code du travail), et de prendre les mesures adéquates pour les prévenir.

De même, il doit évaluer le risque chimique dès lors qu'il est constaté la présence d'agents chimiques dangereux dans l'entreprise.

Donc, en cohérence avec la prévention des risques d'accident majeur, l'exploitant doit, en amont de tout document administratif, analyser et évaluer *a priori* les risques professionnels auxquels l'installation peut exposer les salariés, du fait même de sa dangerosité intrinsèque et en considérant aussi les modes dégradés de fonctionnement.

I. c) Finalité de la coopération

L'objectif poursuivi est d'atteindre une meilleure maîtrise des risques, par les exploitants, pour protéger tant les travailleurs que l'environnement, sous le contrôle des autorités publiques compétentes.

En premier lieu, afin de les réduire à la source, l'exploitant analyse les risques d'accidents susceptibles de porter atteinte aux personnes et à l'environnement à l'intérieur et hors de l'établissement.

Il doit, ensuite, établir en cohérence les documents constituant le dossier de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée (voir le décret n° 77-1133 du 21 septembre 1977 modifié). Par conséquent, l'action des deux corps d'inspection concernés doit également relever de la même logique de complémentarité et de cohérence. Les interactions entre risques professionnels et risques technologiques majeurs feront donc l'objet d'un dialogue entre les deux inspections afin de vérifier la cohérence de l'approche de l'exploitant. Dans cet esprit, cette cohérence et la nécessaire complémentarité des actions des deux corps d'inspection doivent être recherchées tout au long de la vie de l'établissement.

II. – OBJET ET MODALITÉS DE LA COOPÉRATION

II. a) Les échanges d'information

D'une manière générale, il importe que le niveau d'information des deux inspections soit le même. En premier lieu, une communication régulière des coordonnées des agents chargés d'instruire les dossiers et de contrôler les établissements à risques s'impose entre les deux administrations, de façon systématique.

De plus, les DRIRE et le STIIC communiqueront aux directions régionales et départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle la liste à jour des établissements comportant des installations classées à risques.

Les échanges d'information doivent se faire tout au long de la vie de l'établissement : au niveau de l'instruction des dossiers, des inspections et des suites post-accidents.

Au-delà de la procédure d'instruction des dossiers qui doit aboutir à des prescriptions cohérentes, les échanges d'informations doivent pouvoir porter également sur la transmission des actes administratifs ainsi que sur tout document utile dès lors qu'ils ont trait à la sécurité et sont susceptibles d'intéresser l'autre administration, comme les anomalies relevées lors de visites (si le fait de dresser un procès-verbal d'infraction doit faire l'objet d'une information, le PV en lui-même ne doit pas être obligatoirement communiqué), les informations susceptibles d'intéresser en cas d'exercice du droit d'alerte par un membre du CHSCT, en cas de mise en demeure ou encore les informations relatives à l'utilisation de sources de rayonnements ionisants. Ces échanges doivent être systématisés avant les visites, dans des délais raisonnables, pour permettre le suivi des observations émanant de chacune des administrations.

Que ces échanges soient formels ou informels, sont visés en priorité les documents relatifs à :

- la sécurité des installations et des personnels ;
- la survenance d'accident ou incident significatif.

Ainsi l'inspection du travail pourra rappeler les prescriptions techniques qu'elle contrôle et qui interfèrent avec la réglementation des installations classées (dispositions relatives à l'agencement des locaux tels que les entrepôts, aux seuils réglementaires d'émission de polluants, aux contrôles d'installations électriques, etc.) en les explicitant afin d'en faciliter la compréhension. Et réciproquement, par exemple, l'actualisation des études de dangers pourra faire l'objet d'une information à l'inspection du travail.

Ces échanges peuvent être élargis en tant que de besoin, notamment en cas d'incident ou d'accident qui aurait pu entraîner des conséquences graves pour les salariés ou l'environnement.

II. b) Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

La loi du 30 juillet 2003 implique davantage les représentants du personnel dans la politique de prévention des accidents majeurs de l'établissement en leur assurant, notamment, une plus grande proximité avec les inspections chargées de son contrôle. Concrètement, un échange d'informations pour préparer les sujets débattus en CHSCT et intéressant l'inspection des installations classées est nécessaire.

II. c) Les formations réciproques et communes

Des séances de formation réciproques seront organisées, par les directions centrales (DPPR et DRT), entre les deux corps d'inspection afin que les administrations se connaissent mieux (organisation, méthodes, missions, prérogatives...).

Il est utile de rappeler que l'inspecteur du travail a le pouvoir d'imposer la création d'un CHSCT dans une entreprise de moins de 50 salariés lorsqu'il l'estime nécessaire et il va sans dire que les deux corps d'inspection doivent s'informer dès lors qu'il y a connaissance d'un danger grave et imminent.

En outre, des formations communes peuvent être organisées sur des points particuliers intéressants les deux administrations (explications sur les PPRT, les CISST, appréhension des relations avec le CHSCT et préparation de la participation à ses réunions...); de même, des actions de sensibilisation communes peuvent être dispensées aux partenaires sociaux ou aux médecins du travail.

II. d) La gestion des incidents et accidents

Lorsque se produit un accident ou incident significatif sur un site, la coopération entre les deux administrations est recherchée lors de l'enquête administrative et technique. Ainsi, dès la connaissance d'un tel problème, chaque administration doit en informer l'autre par une voie de communication dont la réception sans délai est certaine : téléphone + fax/ mail afin, notamment, d'étudier l'éventualité d'une enquête conjointe.

II. e) Les visites conjointes

Des contrôles conjoints peuvent être organisés autour de préoccupations communes, afin de garder un niveau satisfaisant de connaissance des deux inspections en charge du même établissement et si cela apporte une plus-value permettant par exemple d'optimiser le traitement des dossiers à problématiques communes. L'organisation de telles visites nécessite une préparation préalable entre les inspecteurs concernés. Parmi les objets de visites conjointes, on peut citer, non limitativement, les thèmes suivants :

- nature des produits et leurs conditions d'utilisation et de stockage ;
- contrôle des installations électriques ;
- sur le thème de l'analyse du risque d'explosion, des mesures de prévention et de protection qui en découlent et le leur maintien dans le temps ;
- formation et habilitation du personnel, sur les postes liés à la sécurité ;
- consignes de sécurité dans le cadre du système de gestion de la sécurité et organisation de la prévention, notamment en cas de sous-traitance ;
- l'existence du plan d'opération interne et ses exercices.

S'il n'apparaît pas nécessaire de systématiser cette pratique, les services s'efforceront d'échanger, autant que possible, les programmes de visite des établissements.

II. f) Le principe de réunions périodiques

Des réunions conjointes entre les deux administrations doivent être organisées en vue d'échanger sur la situation des principaux établissements à risques en matière de sécurité. Peuvent être évoqués entre autres sujets :

- l'actualité et la situation des sites (point sur les enquêtes d'accident du travail significatives...);
- la préparation des réunions du comité interentreprises de santé et sécurité au travail (CISST);
- les évolutions réglementaires ;
- les coopérations engagées et leur évaluation.

Ces rencontres peuvent être organisées au niveau départemental ou régional, selon le degré de pertinence, avec une fréquence annuelle, en associant la caisse régionale d'assurances maladie (CRAM) le cas échéant.

ANNEXE II

LES SPÉCIFICITÉS DE CHAQUE INSPECTION

I. L'INSPECTION DES INSTALLATIONS CLASSÉES

L'inspection des installations classées exerce une mission de police environnementale auprès des établissements industriels et agricoles. Cette mission de service public, définie par le Titre I^{er} du livre V du code de l'environnement, vise à prévenir et à réduire « les dangers et les inconvénients, soit pour la commodité du voisinage, soit pour la santé, la sécurité, la salubrité publiques, soit pour l'agriculture, soit pour la protection de la nature et de l'environnement », liés à ces installations... (art. L. 511-1 du code de l'environnement).

L'inspecteur procède à l'instruction des demandes d'autorisation d'exploiter et à des visites d'inspection des installations classées.

En cas d'infraction, l'inspection propose des sanctions administratives au préfet et des suites pénales au procureur de la République.

L'instruction de la demande d'autorisation d'exploiter porte sur l'ensemble des documents énumérés à l'article 3 du décret du 21 septembre 1977, notamment sur l'étude de dangers.

I. a) L'étude de dangers

Ce document, qui est une des pièces du dossier de demande d'autorisation d'exploiter une installation classée, expose les risques que peut présenter l'installation pour les intérêts visés à l'article L. 511-1 code de l'environnement (CE) en cas d'accident (d'origine interne ou externe), en décrivant les accidents susceptibles de se réaliser ainsi que la nature et l'extension de leurs conséquences éventuelles. De plus, ce document justifie les mesures envisagées pour réduire la probabilité et les effets d'un accident, lesquelles sont déterminées sous la responsabilité de l'exploitant demandeur.

Le contenu de l'étude de dangers est défini par le décret n° 1977-1133 du 21 septembre 1977 modifié par le décret n° 2005-1170 du 13 septembre 2005. Elle « justifie que le projet permet d'atteindre dans des conditions économiquement acceptables, un niveau de risque aussi bas que possible, compte tenu de l'état des connaissances et des pratiques et de la vulnérabilité de l'environnement de l'installation »

« Elle comporte, notamment, un résumé non technique, explicitant la probabilité, la cinétique et les zones d'effets des accidents potentiels. »

« Le contenu de l'étude de dangers doit être en relation avec l'importance des risques engendrés par l'installation, compte tenu de son environnement et de la vulnérabilité des intérêts mentionnés aux articles L. 211-1 et L. 511-1 du code de l'environnement »

La circulaire du 29 septembre 2005 relative aux critères d'appréciation de la démarche de maîtrise des risques d'accidents susceptibles de survenir dans les établissements SEVESO visés par l'arrêté du 10 mai 2000 précise que l'appréciation des mesures de maîtrise des risques en regard des intérêts à protéger, découle de l'examen des éléments mis en évidence par l'analyse des risques. Ces éléments, et en particulier les mesures de maîtrise des risques déterminées sous la responsabilité du demandeur, constituent le cœur de l'étude de dangers.

L'analyse des risques porte sur toutes les conditions d'exploitation, phases transitoire et d'arrêt incluses.

Dans les établissements exploitant une installation classée soumise à autorisation assortie de servitudes d'utilité publique (AS), l'étude de dangers est réexaminée et mise à jour le cas échéant aussi souvent que nécessaire, et a minima tous les 5 ans.

II. – L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail, corps interministériel unique (emploi, agriculture, transports), a pour mission de veiller au respect du droit du travail (lois, règlements, conventions et accords collectifs du travail) par les entreprises. L'inspection du travail est composée du corps des inspecteurs et du corps des contrôleurs.

L'inspecteur du travail dispose de pouvoirs d'enquête et de contrôle dans tous les domaines couverts par le droit du travail (inspection généraliste) :

- santé et sécurité au travail,
- durée et conditions de travail,
- salaires et statuts des salariés,
- fonctionnement des institutions représentatives du personnel,
- élaboration et suivi des plans sociaux...

Pour accomplir ses missions, l'inspecteur du travail est investi du pouvoir de relever les infractions (observations, mises en demeure, procès-verbaux, arrêts de travaux, référés) et dispose, par rapport à sa hiérarchie, d'une autonomie reconnue dans l'exercice de ses missions. Ses prérogatives sont garanties par la convention n° 81 de l'OIT de 1947.

En outre, l'inspecteur du travail est appuyé par :

- le médecin-inspecteur du travail (réglementation relative à la médecine du travail, conseils en matière de santé au travail...),
- l'ingénieur de prévention (dans des domaines techniques tels que la chimie, l'électricité, la mécanique...),
- les cellules pluridisciplinaires mises en place dans certaines directions régionales du travail.

En ce qui concerne les établissements à risques technologiques, l'inspecteur du travail apprécie les conséquences pour la santé-sécurité des travailleurs des risques liés à l'activité classée et des situations de risques qui peuvent n'avoir aucune incidence sur l'environnement.

Au stade de l'instruction de la demande d'autorisation d'exploitation, le préfet communique le dossier à l'inspection du travail pour avis, si l'installation comporte du personnel salarié. L'avis porte sur la sécurité des travailleurs, eu égard aux prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Trois risques d'accident majeur sont particulièrement étudiés : le risque d'incendie, le risque d'explosion et le risque d'émanation de substances nocives ou toxiques pour l'homme.

L'inspecteur du travail s'assure aussi du respect de la procédure d'information et de consultation du CHSCT et analyse la notice « hygiène et sécurité » en considérant, dans un souci de cohérence, l'analyse de l'étude de dangers effectuée par la DRIRE.

II. a) La notice « hygiène et sécurité »

En application de l'article 3-6 du décret du 21 septembre 1977, ce document doit permettre de s'assurer la conformité de l'installation projetée avec les prescriptions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité des personnels.

Il faut que la santé et la sécurité des travailleurs aient été scrupuleusement prises en compte et que les choix proposés par le demandeur quant à la conception de l'installation ne soient pas susceptibles d'y porter atteinte.

III. b) Le document unique

Une fois l'installation en fonctionnement, l'inspecteur du travail s'assure du respect, par le chef d'entreprise, de l'obligation (qui s'impose à toute entreprise) de transcrire dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques professionnels (voir le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001). Ce document unique demeure à la disposition, entre autres, de l'inspection du travail mais ne lui est pas communiqué systématiquement. Il recouvre l'ensemble des risques professionnels, quelle que soit leur origine.

Par ailleurs, il doit être actualisé :

- au moins annuellement,
- en cas de décision d'aménagement important modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité ou de travail,
- en cas d'information supplémentaire concernant l'évaluation d'un risque dans une unité de travail (souci d'exhaustivité).

L'employeur qui n'actualise pas correctement ce document unique s'expose aussi à des sanctions pénales.

Enfin, si aucun formalisme strict ne s'impose, un inventaire complet des risques identifiés dans chaque unité de travail est obligatoire. Il s'agit de répondre à une triple exigence :

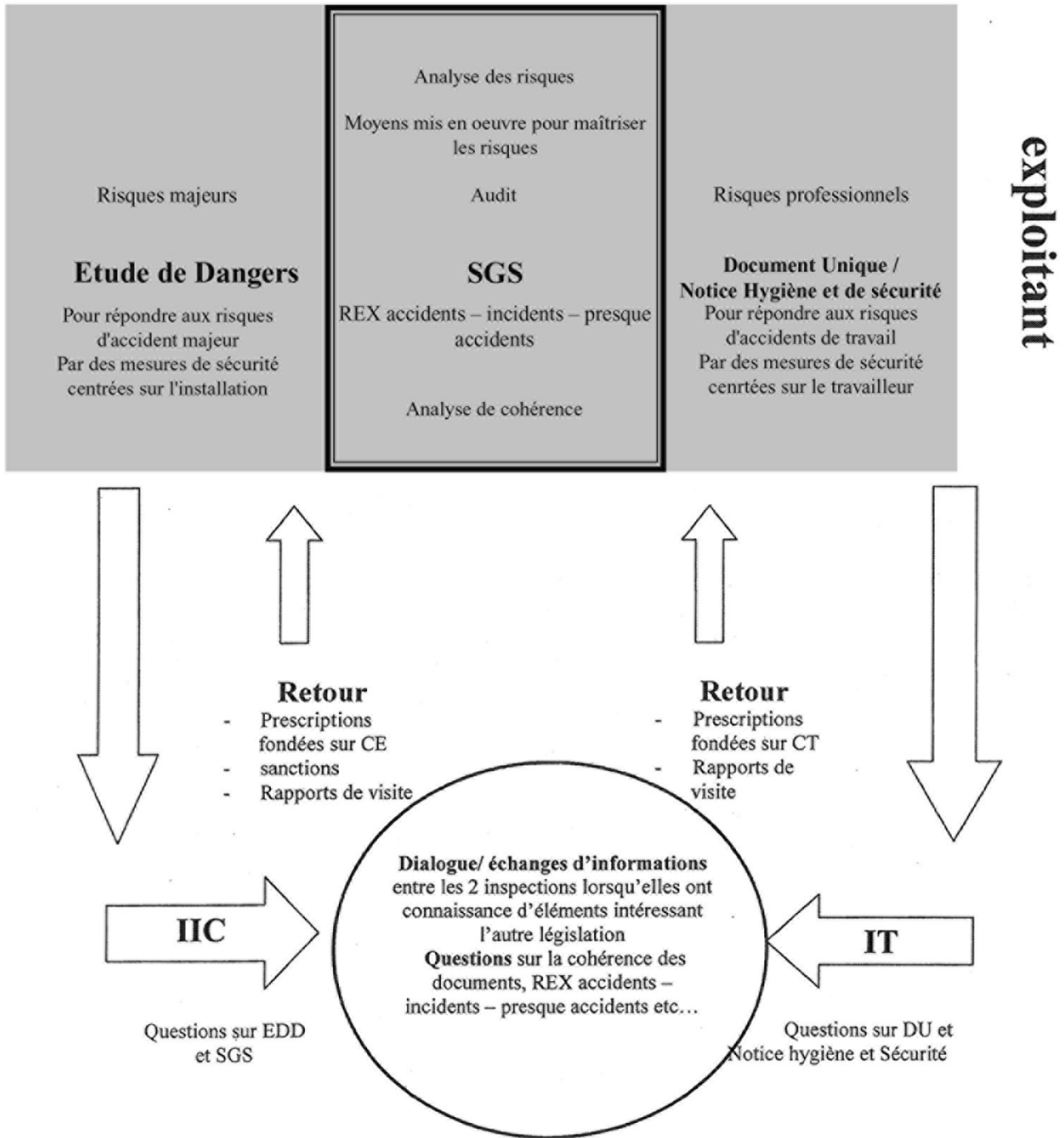
- la cohérence (regroupement sur un même support des différentes données issues de l'analyse des risques professionnels),
- la lisibilité (suivi de la démarche de prévention facilité par le recueil des résultats des différentes analyses des risques),
- la traçabilité (garantie par un report systématique des résultats de l'évaluation des risques).

Un tel document démontre l'authenticité (ou pas) de l'évaluation des risques.

Naturellement, dans les établissements à risques industriels majeurs, le contenu du document unique ne peut qu'être lié, faute de cohérence, à celui de la notice « hygiène et sécurité » (recouvrant un champ plus restreint) qui est élaborée en amont.

ANNEXE III

SCHÉMA DE LA COOPÉRATION IIC / IT



TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

Prévention

Risques professionnels

Note de service DGFAR-SDTE n° 2006-5001, DGAL-SDSPA n° 2006-8015, DRT n° 2006-03 du 18 janvier 2006 relative à la prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, suspects d'être atteints ou atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ou à tout produit ou sous-produit susceptible d'être contaminé, ou contaminé

NOR : SOCT0610485N

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Date de mise en application : immédiate.

Date limite de réponse : 30 juin 2006.

Nombre d'annexes : 6.

Bases juridiques : code du travail : articles R. 231-60 à R. 231-65-3 ;

Arrêté du 4 novembre 2002 fixant les procédures de décontamination et de désinfection à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs dans les lieux où ils sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes pouvant être présents chez des animaux vivants ou morts, notamment lors de l'élimination des déchets contaminés, ainsi que les mesures d'isolement applicables dans les locaux où se trouvent des animaux susceptibles d'être contaminés par des agents biologiques des groupes 3 ou 4 (*JO* 13 décembre 2002).

Arrêté du 18 juillet 1994 fixant la liste des agents biologiques pathogènes.

Résumé : plan gouvernemental « pandémie grippale » : action des services déconcentrés concernant la prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Mots-clés : influenza aviaire. Grippe aviaire. Sécurité et prévention des risques biologiques en milieu professionnel. Sécurité et prévention des risques liés à l'influenza aviaire. Sécurité des travailleurs concernant les risques liés aux zoonoses. Santé au travail. Pestes aviaires.

Mesdames et Messieurs les préfets (DRAF et DDAF, DDSV) ; Mesdames et Messieurs les chefs de service régionaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail des transports ; Mesdames et Messieurs les chefs de service départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les chefs des services des affaires régionales des DDSV-R ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail des transports (pour exécution) ; Mesdames et Messieurs les préfets de zone de défense ; Mesdames et Messieurs les ingénieurs généraux chargés de mission interrégionale ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs généraux vétérinaires chargés de mission interrégionale ; Mesdames et Messieurs de la brigade nationale d'enquêtes vétérinaires et phytosanitaires ; Mesdames et Messieurs les directeurs des Ecoles nationales vétérinaires ; Mesdames et Messieurs les directeurs de l'Ecole nationale des services ; Mesdames et Messieurs les vétérinaires ; Madame ou Monsieur le directeur de l'INFOMA ; Madame et Monsieur de la direction de la nature et des paysages (ministère de l'écologie et du développement durable) ; Madame ou Monsieur de la direction générale de l'équipement ; Mesdames et Messieurs des directions régionales de l'équipement ; Mesdames et Messieurs des directions régionales et départementales des affaires sanitaires et sociales ; Mesdames et Messieurs de CIRE ; Mesdames et Messieurs de la direction générale de la santé ; Madame ou Monsieur le délégué interministériel de la lutte contre la grippe aviaire ; Mesdames et Messieurs de l'InVS ; Mesdames et Messieurs de l'AFSSA ; Mesdames et Messieurs de l'AFSSET (pour information).

Au niveau mondial, l'influenza aviaire a pris une importance considérable suite à l'apparition et à la propagation à partir de fin 2003 d'une épizootie (épidémie animale constatée chez des oiseaux sauvages et dans les filières de volailles) due à un virus H5N1 hautement pathogène pour les oiseaux et volailles, dans le Sud-Est asiatique. La présence de foyers d'animaux infectés sur le continent européen a renforcé la crainte d'une éventuelle propagation de la maladie animale vers la France.

La transmission du virus de l'influenza aviaire hautement pathogène H5N1 à l'homme (risque de zoonose) est jusqu'à présent rare mais peut être mortelle.

De plus, une préoccupation majeure en matière de santé publique, réside dans la possibilité d'une évolution de ce virus influenza aviaire hautement pathogène H5N1, notamment par recombinaison avec celui de la grippe humaine saisonnière, lui conférant un caractère très contagieux pour l'homme, à l'origine d'une épidémie mondiale de grippe humaine (pandémie grippale).

Pour les experts, il convient cependant de distinguer les risques pour la santé humaine liés à une épizootie d'influenza aviaire à virus hautement pathogène H5N1, et ceux liés à une pandémie de grippe humaine :

- le risque pour la santé humaine provenant d'une épizootie d'influenza aviaire à virus hautement pathogène H5N1 est faible, et focalisé sur des professions spécifiques, ayant des contacts fréquents et/ou étroits avec des volailles ou d'autres oiseaux infectés ;
- la survenue en Europe d'une épizootie d'influenza aviaire à virus hautement pathogène H5N1 n'implique pas le début d'une pandémie grippale humaine.

Dans ce contexte, le Gouvernement a intégré à son plan gouvernemental « pandémie grippale » un volet prévoyant la mise en œuvre de mesures renforcées de prévention des risques professionnels concernant les travailleurs susceptibles d'être en contact avec des volailles ou d'autres oiseaux atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Dans le cas du risque de transmission de l'influenza aviaire à virus hautement pathogène de l'animal à l'homme, les services déconcentrés des ministères chargés de l'agriculture, des transports et du travail sont concernés, dans la mesure où :

- le risque pour la santé humaine touche avant tout les travailleurs exposés à un foyer animal d'influenza aviaire à virus hautement pathogène ;
- la réduction des causes potentielles de propagation du virus au sein de la population générale dépend de la qualité de la prévention en milieu professionnel en cas de foyer animal.

La présente note de service précise les modalités de prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène, ainsi que :

- les entreprises concernées par ce risque de zoonose ;
- la sensibilisation et l'action des services déconcentrés de l'inspection du travail du régime général, du régime agricole et des transports en matière de prévention des risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène ;
- l'implication des services de santé au travail et de prévention des risques professionnels dans l'élaboration et la mise en application des dispositifs préventifs.

Par ailleurs, elle fait le point sur :

- la réglementation applicable en matière de lutte contre l'épizootie et de prévention des risques professionnels liées au risque biologique (fiches A et B) ;
- l'influenza aviaire à virus hautement pathogène et les risques professionnels (fiche 1) ;
- les modalités techniques de prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène (fiche 2 : absence de foyer ; fiche 3 : suspicion ou foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène).

Les éléments d'ordre scientifique figurant dans la présente circulaire et dans ses fiches annexées correspondent aux propositions faites par les experts compétents et/ou sont fondés sur les avis rendus par l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments (AFSSA), en l'état des connaissances actuellement disponibles.

SOMMAIRE

1. **Repérage des entreprises concernées par les risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène, et ciblées par la présente note de service**
2. **Information, formation et organisation de l'action des services déconcentrés de l'inspection du travail**
3. **Action des services déconcentrés de l'inspection du travail en agriculture**
 - 3.1. *Sensibilisation des organisations professionnelles et des entreprises*
 - 3.2. *Veiller à la mise en œuvre des mesures organisationnelles et techniques de prévention*
 - 3.3. *Suspicion ou foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène*
 - 3.4. *Calendrier*
4. **Action des services déconcentrés du régime général et des transports**
 - 4.1. *En l'absence de foyer d'influenza aviaire*
 - 4.2. *En cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire*
5. **Le rôle des services de santé au travail**
 - 5.1. *L'action en milieu de travail*
 - 5.2. *La surveillance médicale individuelle des salariés*
 - 5.3. *Surveillance par le médecin du travail des salariés en cas de suspicion ou de foyer*
 - 5.4. *Déclaration de maladie à caractère professionnel*

FICHE 1. – INFLUENZA AVIAIRE À VIRUS HAUTEMENT PATHOGÈNE ET RISQUES PROFESSIONNELS

FICHE 2. – ABSENCE DE SUSPICION OU DE FOYER D'INFLUENZA AVIAIRE À VIRUS HAUTEMENT PATHOGÈNE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : VEILLE ET ANTICIPATION

FICHE 3. – SUSPICION OU PRÉSENCE D'UN FOYER D'INFLUENZA AVIAIRE À VIRUS HAUTEMENT PATHOGÈNE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

FICHE A. – CADRE RÉGLEMENTAIRE

FICHE B. – TABLEAU RÉCAPITULANT LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE À LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

1. Repérage des entreprises concernées par les risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène, et ciblées par la présente note de service

Les activités concernées par les risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène sont mentionnées dans la fiche 1.

Dans le cadre de l'action des services déconcentrés de l'inspection du travail, le ciblage des entreprises comprend :

- les entreprises les plus importantes d'élevage ou d'hébergement d'oiseaux ou de volailles, ainsi que les zoos et animaleries hébergeant des oiseaux en captivité ;
- les entreprises associées dans le cadre du plan d'urgence « pestes aviaires » par les directions départementales des services vétérinaires, y compris en tant que prestataires de services, à la lutte sanitaire contre un éventuel foyer d'influenza aviaire : vétérinaires, entreprises chargées du ramassage des volailles, de l'euthanasie, du nettoyage et de la désinfection du lieu d'hébergement des animaux infectés...
- les entreprises d'équarrissage ;
- les entreprises transportant, manipulant ou détenant à quelque titre que ce soit des denrées, produits ou sous-produits qui pourraient être déclarés suspects d'être contaminés ou contaminés par la direction départementale des services vétérinaires ;
- les entreprises transportant, manipulant ou détenant à quelque titre que ce soit des produits d'origine aviaire importés de pays contaminés par le virus de l'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Si les détenteurs d'un nombre important de volailles ou d'oiseaux dépendent le plus souvent du régime agricole, les autres entreprises sont susceptibles de relever du régime général ou des transports. Dans ces diverses activités, sont concernés aussi bien les salariés permanents des entreprises que les salariés qui y interviennent de manière temporaire, y compris à titre de prestation de service, et qu'il conviendra d'identifier.

Il appartient à chaque chef de service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles d'étudier le ciblage, en liaison avec les DDSV de sa région, des élevages, zoos ou animaleries, ainsi que faire la liste des entreprises auxquelles les services vétérinaires feront appel dans le cadre du plan d'urgence « pestes aviaires », y compris les sous-traitants, prestataires de service et entreprises intérimaires.

Le chef du SRITEPSA communique ces informations aux services déconcentrés de l'inspection du travail en agriculture de son ressort, ainsi qu'aux DRTEFP et aux directions régionales du travail des transports concernées, afin de déterminer le service d'inspection du travail compétent.

2. Information, sensibilisation et organisation de l'action des services déconcentrés de l'inspection du travail

Au niveau de chaque région, le chef du SRITEPSA organise, en liaison avec les DDSV et les services de santé au travail et de prévention des risques professionnels de la mutualité sociale agricole, une réunion de sensibilisation et d'information des services déconcentrés de l'inspection du travail de l'agriculture, à laquelle sont associés ceux relevant du régime général et des transports.

L'objet de cette action est de :

- faire un rappel de la réglementation applicable en matière de risques biologiques, et de risques liés aux zoonoses (arrêté du 4 novembre 2002 fixant les procédures de décontamination et de désinfection à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs dans les lieux où ils sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes pouvant être présents chez des animaux vivants ou morts, notamment lors de l'élimination des déchets contaminés, ainsi que les mesures d'isolement applicables dans les locaux où se trouvent des animaux susceptibles d'être contaminés par des agents biologiques des groupes 3 ou 4 (*J.O.* 13 décembre 2002). Cet arrêté fait l'objet d'une présentation accessible sur le site Intranet du ministère de l'agriculture ;
- sensibiliser les agents de contrôle à la connaissance des risques et moyens de prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène ;
- déterminer au niveau déconcentré les entreprises agricoles devant faire l'objet d'un contrôle ciblé, ainsi que les branches ou organisations professionnelles devant faire l'objet d'une sensibilisation à la prévention des risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène, en fonction des priorités déterminées au point 3.

3. Action des services déconcentrés de l'inspection du travail en agriculture

L'action des services d'inspection du travail auprès des entreprises dont les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, ou leurs produits ou sous-produits contaminés, a pour objet :

- de sensibiliser les organisations professionnelles et les entreprises aux risques liés à une épizootie d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, et aux moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- de veiller à la mise en œuvre des mesures d'anticipation, organisationnelles et techniques, face à un éventuel foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Enfin, le rôle respectif des différents services de l'Etat est précisé en cas de suspicion ou de foyer.

3.1 Sensibilisation des organisations professionnelles et des entreprises

3.1.1. Action des services régionaux, en liaison avec les services départementaux en direction des organisations professionnelles et des chambres d'agriculture

Les services régionaux et départementaux de l'inspection du travail en agriculture, en liaison avec les services de santé au travail et de prévention des risques professionnels des caisses de Mutualité sociale agricole diffusent les messages relatifs à la prévention des risques liés à l'influenza aviaire auprès :

- des organisations professionnelles de salariés et d'employeurs des filières concernées présentes au niveau local, telles que les comités interprofessionnels (dindes, pintades, canards, œufs...), les fédérations de l'aviiculture ou de productions avicoles... ;
- des chambres d'agriculture ;
- des commissions paritaires d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

L'information des organisations professionnelles et des filières au sens large est essentielle car elle a pour objet de diffuser les messages de prévention, tant auprès des employeurs de main-d'œuvre que des non-salariés agricoles.

La fiche « grippe aviaire », élaborée et actualisée par le groupe de travail comportant des représentants des ministères chargés de l'agriculture, du travail, de la santé, de l'environnement, ainsi que de l'INRS et de la CCMSA, a été transmise aux services déconcentrés du ministère de l'agriculture et de la pêche, et est téléchargeable sur son site Internet.

Elle peut être mise en ligne sur les sites des directions régionales de l'agriculture et de la forêt qui le souhaitent.

Cette fiche technique est destinée à servir de base aux messages de prévention que vous mettrez en œuvre et à être diffusée auprès des professionnels, de même que les fiches 1, 2 ou 3 ou les annexes réglementaires de la présente note de service.

3.1.2. Action des services déconcentrés de l'inspection du travail en agriculture auprès des entreprises

Pour les entreprises agricoles, en liaison avec les services de santé au travail et de prévention des risques professionnels des caisses de Mutualité sociale agricole, les services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles sensibilisent les employeurs et les salariés agricoles par l'intermédiaire des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et à l'occasion des contrôles systématiques ou ponctuels dans les établissements concernés.

Ils assurent la diffusion des documents d'information relatifs à la prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Ils précisent en particulier à l'employeur que sa démarche d'évaluation et de prévention des risques « influenza aviaire » repose sur :

- l'anticipation d'un éventuel foyer animal dans son établissement par les mesures d'organisation, de formation et d'information des travailleurs précisées à la fiche 2 de la présente note de service ;
- une demande d'intervention rapide du vétérinaire de l'élevage en cas de symptômes ou de mortalité anormale et inexplicquée des volailles ;
- la mise en œuvre immédiate de mesures de protection collectives et individuelles, dès lors que le vétérinaire estime qu'il y a suspicion d'influenza aviaire dans l'élevage ou que la DDSV informe l'entreprise qu'elle détient des produits suspects d'être contaminés ou contaminés.

Les services déconcentrés rappellent que les risques liés aux zoonoses, notamment à l'influenza aviaire, doivent être pris en considération dans le cadre de l'évaluation des risques et du document unique d'évaluation des risques, et se traduire par un plan d'action prévoyant des mesures à prendre pour la protection des salariés exposés.

Les employeurs, comme les non-salariés agricoles, sont enfin encouragés à solliciter les services de santé au travail et de prévention des risques professionnels des caisses de Mutualité sociale agricole pour qu'ils rappellent les risques liés à l'influenza aviaire, les moyens de les prévenir et la conduite à tenir en cas d'exposition des salariés à des volailles ou d'autres oiseaux, vivants ou morts, atteints d'influenza aviaire à virus hautement pathogène ou de leur environnement souillé.

3.2. Veiller à la mise en œuvre des mesures organisationnelles et techniques de prévention

3.2.1. Contrôle systématique des entreprises auxquelles les services vétérinaires feront appel dans le cadre du plan d'urgence « pestes aviaires »

A cette occasion les agents de contrôle devront s'assurer auprès de l'employeur de la mise en œuvre des mesures de prévention suivantes :

- l'actualisation du document unique d'évaluation des risques ;
- les moyens d'hygiène mis à disposition (eau, savon, moyens d'essuyage à usage unique, vestiaires séparés, trousse de première urgence...) et la formalisation des consignes d'hygiène spécifiques (lavage des mains, séparation des vêtements...);
- l'établissement de la liste des salariés amenés à intervenir dans des locaux faisant l'objet d'une suspicion d'influenza aviaire, et sa communication au médecin du travail ;
- la formation de ces salariés, notamment aux consignes de port d'équipements de protection individuelle, de déshabillage, et d'hygiène à mettre en œuvre en cas de foyer d'influenza aviaire ;
- la demande d'une visite médicale spécifique avec décision d'aptitude, notamment pour le port d'appareil de protection respiratoire, pour le ou les salariés inscrits sur la liste précitée ;
- l'achat et la mise à disposition d'équipements de protection individuelle, en nombre suffisant pour ces mêmes salariés ;
- les conditions d'entretien, de nettoyage et de stockage de ces équipements de protection individuelle.

3.2.2. Contrôle par sondage des entreprises d'élevage ou d'hébergement de volailles ou d'oiseaux, ou d'autres établissements susceptibles d'être concernés par les risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène

La liste de ces établissements est déterminée au niveau local, en fonction des activités présentes ou des priorités définies lors de la réunion précisée au point 2 de la présente note de service.

Pour le régime agricole, il est demandé de réaliser le contrôle d'un minimum de trois établissements d'élevage ou d'hébergement de volailles ou d'oiseaux par département, ainsi que toutes les entreprises agricoles auxquelles les services vétérinaires feront appel dans le cadre du plan d'urgence « pestes aviaires ».

Si les premiers contrôles réalisés montrent que les entreprises concernées ont été suffisamment bien informées des risques et que les principes de prévention ont été correctement assimilés, il ne sera pas nécessaire de poursuivre l'action. Si, au contraire, il apparaît des manquements importants dans les mesures de prévention prises, il conviendra de renforcer l'information des entreprises du secteur concerné et de leurs organisations professionnelles et de procéder à un nouveau contrôle dans un délai de deux à trois semaines après cette nouvelle campagne de sensibilisation.

Une fiche d'aide au contrôle est fournie à l'annexe de la présente note de service.

3.3. En cas de suspicion ou de foyer

3.3.1. Rôle du directeur départemental des services vétérinaires :

Le directeur départemental des services vétérinaires informe, dès la présence d'une suspicion :

- la direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) ; celle-ci informe aussitôt la DRASS et la CIRE ;
- le service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, qui en informera aussitôt le chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, le service de santé au travail de la caisse de Mutualité sociale agricole ;
- la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, qui en informera aussitôt la DRTEFP ;
- la direction régionale du travail des transports.

Dans le cadre des actions prévues dans le plan d'urgence vétérinaire relatif aux pestes aviaires, le directeur des services vétérinaires veille à ce que les modalités de prévention des risques professionnels détaillées dans les fiches 2 et 3 soient respectées pour les agents des services vétérinaires intervenant dans l'établissement suspect ou dans le foyer infecté.

3.3.2. Rôle et conditions d'accès des services d'inspection du travail en agriculture

En cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, l'accès de l'établissement est restreint aux seules personnes indispensables.

Les services d'inspection du travail, conservent leur droit d'accès à l'établissement tel qu'il est défini par l'article L. 611-8 du code du travail, de même que le médecin du travail au titre de l'article L. 717-5 du code rural.

Cependant, sauf raison impérieuse de service, la présence des services d'inspection du travail dans ces établissements n'est pas souhaitable. Il est préférable d'effectuer, autant que possible, des échanges avec l'entreprise par tous moyens tels que courrier, télécopie, courriel...

En particulier, toute information et recommandation utile à la protection des travailleurs sera diffusée le plus largement et rapidement possible par les services déconcentrés de l'inspection du travail auprès des entreprises concernées.

Si sa présence lui apparaît indispensable dans l'établissement, l'agent de contrôle devra en informer préalablement le DDSV, porter les équipements de protection individuelle et respecter les mesures d'hygiène mentionnés à la fiche 3, ainsi que les prescriptions établies par l'arrêté préfectoral de mise sous surveillance ou de déclaration d'infection.

3.4. Calendrier

A réception de la présente note : diffusion des messages et documents de prévention auprès des branches professionnelles concernées.

Avant le 31 janvier 2006 : ciblage des entreprises à contrôler et sensibilisation des agents de contrôle.

Visites au sein des entreprises : avant le 30 juin 2006.

Pour les services déconcentrés de l'inspection du travail en agriculture, une synthèse des contrôles sera effectuée au niveau régional puis transmise au bureau réglementation et sécurité au travail (conjointement avec les fiches de contrôle).

4. Action des services déconcentrés du régime général et des transports

4.1. En l'absence de foyer d'influenza aviaire

Les services régionaux et départementaux du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et des directions régionales du travail des transports, organisent en tant que de besoin des actions d'information ciblées en direction des entreprises relevant de l'inspection du travail du régime général et des transports, pour celles qui réalisent des prestations de service sur des sites où leurs salariés peuvent être exposés au risque d'épizootie d'influenza aviaire. Ces actions sont réalisées en coordination avec l'ITEPSA ainsi que la direction régionale de l'équipement (service transports), et en lien avec les chambres consulaires et les organisations professionnelles d'employeurs des territoires concernés.

Parallèlement, les agents de contrôle de l'inspection du travail, après avoir identifié les entreprises concernées en lien avec les services de l'ITEPSA, engageront des actions de sensibilisation au siège de ces mêmes entreprises sur des mesures de prévention adaptées à ce risque, dans le cadre de visites d'entreprise s'inscrivant dans des actions collectives ou individuelles de contrôle.

La fiche A rappelle la réglementation générale relative au risque professionnel et les fiches 1 à 3 présentent les conseils de prévention adaptés au risque influenza aviaire en distinguant deux phases et à l'égard des secteurs les plus concernés.

A cette occasion, les agents de contrôle devront s'assurer auprès de l'employeur de la mise en œuvre des mesures de prévention suivantes :

- actualisation du document unique d'évaluation des risques ;
- moyens d'hygiène mis à disposition (eau, savon, moyens d'essuyage à usage unique, vestiaires séparés, trousse de première urgence...) et la formalisation des consignes d'hygiène spécifiques (lavage des mains, séparation des vêtements...);
- établissement de la liste des salariés amenés à intervenir dans des locaux faisant l'objet d'une suspicion d'influenza aviaire, et sa communication au médecin du travail ;
- formation de ces salariés, notamment aux consignes de port d'équipements de protection individuelle, de déshabillage, et d'hygiène à mettre en œuvre en cas de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène ;
- demande d'une visite médicale spécifique avec décision d'aptitude, notamment pour le port d'appareil de protection respiratoire, pour le ou les salariés inscrits sur la liste précitée ;
- achat et la mise à disposition d'équipements de protection individuelle, en nombre suffisant pour ces mêmes salariés ;
- conditions d'entretien, de nettoyage et de stockage de ces équipements de protection individuelle.

4.2. En cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire

Les services d'inspection du travail rappellent, au cours de leur action de sensibilisation au siège de l'entreprise, que toute intervention de prestation de service est soumise à l'autorisation de la DDSV compétente.

Dans ce cas, le temps d'intervention sera limité au strict nécessaire, et les salariés concernés devront avoir bénéficié de l'ensemble des mesures de prévention détaillées dans la présente instruction (visites médicale spéciale, équipement complet de protection, formation à la sécurité...)

Les services d'inspection du travail, ont accès à l'établissement tel qu'il est défini par l'article L. 611-8 du code du travail, de même que le médecin du travail au titre de l'article R. 241-41-2 du code du travail.

Cependant, sauf raison impérieuse de service, la présence des services d'inspection du travail dans ces établissements n'est pas souhaitable. Il est préférable d'effectuer, autant que possible, des échanges avec l'entreprise par tous moyens tels que courrier, télécopie, courriel, ...

En particulier, toute information et recommandation utile à la protection des travailleurs sera diffusée le plus largement et rapidement possible par les services déconcentrés de l'inspection du travail auprès des entreprises concernées.

Si sa présence lui apparaît indispensable dans l'établissement, l'agent de contrôle devra en informer préalablement le DDSV, porter les équipements de protection individuelle et respecter les mesures d'hygiène mentionnés à la fiche 3, ainsi que les prescriptions établies par l'arrêté préfectoral de mise sous surveillance ou de déclaration d'infection.

5. Le rôle des services de santé au travail

5.1. L'action en milieu de travail

Dans le cadre de la réalisation de son action en milieu de travail, le médecin du travail remplit son rôle de conseiller du salarié et de l'employeur. Il aide ce dernier à procéder à une évaluation des risques afin de détermi-

ner, en amont, les mesures de prévention collective adéquates. Il informe sur les règles spécifiques de prévention du risque biologique. Il rappelle à l'employeur et aux salariés les règles d'hygiène de base (lavage des mains...), le port des équipements de protection individuelle, les modalités selon lesquelles s'équiper et retirer l'équipement. Ces informations peuvent être délivrées de manière collective. Il est souhaitable qu'un document écrit rappelant les mesures de prévention, rédigé par le médecin du travail, soit affiché dans les locaux des entreprises identifiées comme étant à risque.

Pour les entreprises agricoles, les conseillers de prévention des caisses de la mutualité sociale agricole peuvent également assurer ces missions.

Au titre de l'article L. 752-29 du code rural, les actions des services de santé au travail et de prévention des risques professionnels des caisses de Mutualité sociale agricole, concernant la prévention des risques liés à l'influenza aviaire, doivent être également menées en direction des non-salariés agricoles.

5.2. Surveillance médicale individuelle des salariés en dehors de foyer suspecté ou détecté

La surveillance médicale individuelle sera adaptée pour les salariés amenés à occuper un poste à risque d'exposition à un virus d'influenza aviaire hautement pathogène. La liste de ces salariés doit être transmise préalablement par l'employeur. Le médecin du travail devra donc s'assurer de leur aptitude au port des équipements de protection individuelle, et les sensibiliser, en complément de l'information collective dispensée, aux consignes en matière de prévention à adopter en cas de présence ou de suspicion d'un foyer d'influenza aviaire, telles que définies aux fiches 2 et 3 de la présente note de service.

Il convient de rappeler que les salariés peuvent bénéficier d'un examen par le médecin du travail à leur demande ou à celle de leur employeur.

Au titre des articles L. 717-2 et L. 752-29 du code rural, les non-salariés agricoles, leur conjoint et les membres non salariés de leur famille, amenés à occuper un poste à risque d'exposition à un virus d'influenza aviaire hautement pathogène, peuvent également bénéficier sur leur demande, d'une visite médicale. Les non-salariés agricoles de la filière concernée, sont invités à se rapprocher de leur caisse de mutualité sociale agricole.

5.3. Surveillance par le médecin du travail des salariés en cas de suspicion ou de foyer confirmé

Dans le cadre des prescriptions particulières d'hygiène et de sécurité applicables aux travaux effectués dans un établissement par une entreprise extérieure, le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice dans laquelle il y a suspicion d'influenza aviaire en informe les médecins du travail des entreprises extérieures, notamment ceux qui interviennent dans le cadre d'une opération d'euthanasie (ramassage d'oiseaux ou de volailles morts ou vivants, euthanasie, nettoyage et désinfection des lieux d'hébergement des oiseaux et équarrissage).

En l'absence de cas humain identifié, les salariés ayant été en contact avec des volailles ou d'autres oiseaux vivants ou morts, contaminés par le virus d'influenza aviaire peuvent bénéficier d'une visite auprès du médecin du travail, à leur demande.

En présence d'un cas humain possible ou confirmé, le médecin du travail, informé par l'employeur de l'absence pour cause de maladie du salarié, doit pratiquer un examen médical, assorti éventuellement d'examens complémentaires, pour tous les travailleurs susceptibles d'avoir été exposés sur le même lieu de travail.

Si, parmi ces salariés potentiellement exposés à une même source de contamination, il détecte un ou plusieurs cas possibles, le médecin du travail doit contacter sans délai, pour leur signaler cette suspicion :

- le SAMU-centre 15 de son département pour la prise en charge diagnostique et thérapeutique du ou des patients ;
- la DDASS en charge des investigations épidémiologiques, qui informera la DDSV de cette évolution.

Le document « Conduite à tenir devant des cas possibles de grippe à nouvelle souche de virus grippal sans transmission inter-humaine (DGS – 28 novembre 2005) » en ligne sur le site du ministère de la santé et des solidarités, détaille les éléments de prise en charge dans ce cas.

Par ailleurs, il appartient au service de santé au travail de rappeler aux employeurs, aux non-salariés agricoles et aux travailleurs concernés l'importance de ne négliger aucun symptôme grippal et d'orienter les personnes vers leurs médecins traitants.

5.4. Déclaration de maladie à caractère professionnel

Comme toute affection ne faisant pas l'objet d'un tableau de maladie professionnelle, les éventuelles contaminations des salariés par le virus de l'influenza aviaire (conjonctivites, symptômes grippaux...), doivent faire l'objet, en application de l'article L. 461-6 du code de la sécurité sociale, d'une déclaration de maladie à caractère professionnel par tout médecin qui peut en connaître l'existence, notamment les médecins du travail.

Concernant les médecins du travail, il est recommandé d'adresser cette déclaration au médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre compétent, qui en assurera, après vérification, la transmission à l'institut de veille sanitaire (InVS).

Ces affections peuvent également faire l'objet d'une demande de reconnaissance comme maladie professionnelle au titre de l'alinéa 4 de l'article L. 461-1 du code de la sécurité sociale, s'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent le décès de celle-ci ou une incapacité permanente au moins égale à 25 %. La demande devra être faite par le patient lui-même ou ses ayants droit.

Il convient de rappeler que le code rural étend aux non-salariés agricoles le régime de déclaration, de reconnaissance et d'indemnisation des maladies professionnelles dans des conditions très comparables à celles applicables aux salariés agricoles, notamment les articles suivants :

- déclaration : articles L. 752-24, D. 752-65 et D. 252-66 du code rural ;
- reconnaissance du caractère professionnel de la maladie : articles D. 752-8 et suivants du code rural ;
- indemnisation : articles D. 752-34 et suivants du code rural.

J'appelle votre attention sur la nécessité de faire remonter à la DGFAR (bureau de la réglementation et de la sécurité au travail), les informations nécessaires concernant la mise en place de ces mesures. Vous voudrez bien aussi informer, chacun pour ce qui le concerne, le directeur général de la forêt et des affaires rurales, le directeur des relations du travail, l'inspecteur général du travail des transports, la direction générale de la mer et des transports, des questions soulevées et difficultés éventuelles de mise en œuvre de la présente note de service.

*Le directeur général de la forêt
et des affaires rurales,*

A. MOULINIER

La directrice générale de l'alimentation,
S. VILLERS

Le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBRESSELLE

L'inspecteur général du travail des transports,
A. GOUTERAUX

FICHE 1. – INFLUENZA AVIAIRE À VIRUS HAUTEMENT PATHOGÈNE ET RISQUES PROFESSIONNELS

1. Agent biologique responsable et épidémiologie

L'agent responsable de l'influenza aviaire à virus hautement pathogène est un virus *Influenzavirus* de type A, de la famille des *Orthomyxoviridae* comme le virus de la grippe humaine. Il en existe plusieurs souches (H5N1, H7N7...).

La transmission du virus de l'influenza aviaire hautement pathogène à l'homme s'effectue par le biais de fines poussières contaminées par les déjections ou les sécrétions respiratoires des oiseaux, essentiellement par voie respiratoire, mais aussi par projection sur les muqueuses oculaires et par contact main contaminée – œil.

Selon l'Agence française de sécurité sanitaire des aliments, le risque de contamination de l'homme par des viandes infectées, doit être considéré comme faible, voire négligeable : les virus influenza aviaires sont résistants à la température de 60 °C pendant 5 minutes. A des températures supérieures à 60 °C, l'infectiosité des virus est détruite très rapidement (ex : 100 °C durant 1 minute).

La maladie chez l'homme peut se caractériser par de simples conjonctivites mais peut être également à l'origine de formes grippales, pouvant se compliquer de pneumonies, très graves, pouvant entraîner rapidement le décès.

L'expérience tirée de l'épizootie d'influenza aviaire à virus hautement pathogène H5N1 sévissant en Asie du Sud-Est depuis décembre 2003, indique que la transmission du virus à l'homme est jusqu'à présent rare :

- quelque 150 millions de volailles ou d'oiseaux infectés sont morts ou ont été euthanasiés en Asie ;
- des centaines de milliers, voire des millions de personnes en Asie, ont pu être exposées au virus de l'influenza aviaire hautement pathogène (H5N1), mais le nombre de cas humains recensés, notifiés à l'Organisation mondiale de la santé (OMS), et confirmés virologiquement, est de 144 au 5 janvier 2006 ;
- ces personnes avaient presque toujours des contacts fréquents et/ou étroits avec des volailles ou d'autres oiseaux infectés.

En revanche, lorsqu'il y a effectivement contamination humaine, celle-ci peut être très grave, car parmi les 144 cas confirmés par l'OMS, 76 sont décédés au 5 janvier 2006.

2. Activités professionnelles à risque et exposition des travailleurs

Les activités professionnelles à risque d'influenza aviaire à virus hautement pathogène sont toutes celles impliquant un contact étroit avec des oiseaux ou volailles infectés, leur environnement souillé, ou des produits ou sous-produits contaminés. Elles concernent notamment :

- les éleveurs et leurs familles, techniciens de coopérative et vétérinaires avicoles ;
- les équipes d'intervention pour euthanasie, nettoyage, désinfection, ramassage des cadavres, équarisseurs ;
- le personnel des parcs zoologiques ou des animaleries hébergeant des oiseaux ;
- le personnel en contact direct avec des oiseaux sauvages ;
- le personnel technique de laboratoire ;
- le personnel des entreprises transportant, manipulant ou détenant à quelque titre que ce soit des denrées, produits ou sous-produits qui pourraient être déclarés suspects d'être contaminés ou contaminés par la direction départementale des services vétérinaires ;

Les entreprises transportant, manipulant ou détenant à quelque titre que ce soit des produits d'origine aviaire importés de pays contaminés par le virus de l'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

Dans ces diverses activités, sont concernés aussi bien les salariés permanents des entreprises que les salariés qui y interviennent de manière temporaire.

3. Vaccination et traitement de chimio-prophylaxie

La vaccination contre la grippe humaine saisonnière ne protège pas contre le virus influenza aviaire hautement pathogène H5N1.

Bien que le risque que quelqu'un soit infecté à la fois par le virus d'une grippe saisonnière et par le virus d'influenza aviaire à virus hautement pathogène H5N1 soit statistiquement très faible, la vaccination contre la grippe saisonnière minimise le risque de co-infection, et par conséquent le risque de réassortiment (recombinaison) entre ces deux virus.

C'est pourquoi, l'autorité sanitaire (direction générale de la santé) pourra préconiser la vaccination contre la grippe humaine saisonnière pour certaines catégories de populations dans la zone ou les zones affectées, en période de circulation du virus grippal humain saisonnier.

De même, il appartient à l'autorité sanitaire (direction générale de la santé) de préconiser la prescription d'un traitement de chimio-prophylaxie (antiviraux antineuraminidase : Tamiflu (R)) pour certaines populations ayant été exposées à un foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

4. Autres sources d'information

D'autres informations sont disponibles concernant l'influenza aviaire à virus hautement pathogène sur les sites suivants :

- <http://www.agriculture.gouv.fr>
- <http://www.inrs.fr>
- <http://www.sante.gouv.fr>
- <http://www.afssa.fr>
- <http://ecdc.eu.int>
- <http://www.grippeaviaire.gouv.fr/>

Ces sites sont accessibles par INTRAGRI.

FICHE 2. – ABSENCE DE SUSPICION OU DE FOYER D'INFLUENZA AVIAIRE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : VEILLE ET ANTICIPATION

1. Entreprises hébergeant des volailles ou d'autres oiseaux

L'employeur, après avis du médecin du travail, établit, par anticipation, la liste des travailleurs qu'il autorisera à pénétrer dans le lieu d'hébergement d'oiseaux ou de volailles en cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, et s'assure des éléments suivants :

- le travailleur concerné a les connaissances et l'expérience professionnelles lui permettant d'assurer ce poste de travail ;
- il a bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité pour ce poste, y compris concernant les risques liés à l'influenza aviaire ;
- il a été informé et formé aux mesures d'hygiène à mettre en œuvre, de façon générale et dans le cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire ;
- il est formé et entraîné à mettre et à ôter les équipements de protection individuelle selon les procédures. Une importance particulière doit être donnée à la façon de bien ajuster l'appareil de protection respiratoire (cf. fiche 3 point 2.2) ;
- il a fait l'objet d'une surveillance médicale adaptée pour ce poste et, en particulier, son aptitude au port d'appareil de protection respiratoire a été vérifiée.

L'employeur prévoit les équipements de protection individuelle suivants en nombre suffisant :

- appareils de protection respiratoire jetables filtrants contre les aérosols (FFP2 au minimum) ;
- l'utilisation d'un appareil muni d'une soupape est préférable pour des activités impliquant une charge physique élevée ou un port prolongé. En effet, la présence d'une soupape expiratoire améliore le confort de ces appareils respiratoires ;
- lunettes de protection contre les poussières. Veiller à la compatibilité avec l'appareil de protection respiratoire ;
- gants de protection étanches résistants aux agressions mécaniques (coupure, déchirure, perforation). Pour des activités n'exposant pas les mains à des agressions mécaniques, des gants de protection étanches à usage unique peuvent convenir ;
- vêtements de protection à usage unique avec capuche intégrée (marquage : type 5 ou type 6). En l'absence de capuche intégrée, prévoir de plus des charlottes à usage unique ;
- bottes étanches.

La confirmation par la DDSV de la suspicion d'influenza aviaire pouvant intervenir dans un délai d'une dizaine de jours après le prélèvement de l'échantillon animal à analyser, le stock d'équipements de protection individuelle à usage unique doit être adapté pour couvrir les besoins au minimum durant ce délai.

2. Entreprises dont les travailleurs interviennent en milieu naturel

En milieu naturel, de façon générale, les travailleurs disposent dans leur véhicule de transport :

- d'eau, de savon et de moyens d'essuyage non réutilisables (essuie-tout en papier...), pour nettoyer toute souillure accidentelle, et respecter les règles d'hygiène usuelles (lavage des mains avant tout repas, les pauses, et en fin de journée de travail...);
- d'une trousse de première urgence dont le contenu a été défini avec le médecin du travail.

Ils ont consigne de ne pas toucher des cadavres d'animaux, en l'absence de nécessité professionnelle.

En cas d'obligation de manipulation des cadavres d'oiseaux, d'œufs, de fientes, de plumes..., les consignes sont les suivantes :

- port de gants de protection étanches, et résistants aux agressions mécaniques (coupure, déchirure, perforation) ;
- transport des cadavres d'oiseaux dans une enveloppe étanche identifiée (conteneur fermé et rigide, désinfecté après chaque utilisation, ou sac poubelle solidement fermé, éliminé comme déchet contaminé selon les recommandations des services vétérinaires) ;
- avant de remonter dans le véhicule, retirer les gants et les placer dans un sac poubelle étanche qui sera fermé. Les nettoyer et les désinfecter avant réutilisation.

3. Autres cas

L'employeur peut identifier d'autres situations à risques. Il se rapprochera des services de santé au travail et de prévention des risques professionnels pour déterminer les mesures de prévention à prendre.

FICHE 3. – SUSPICION OU PRÉSENCE D'UN FOYER D'INFLUENZA AVIAIRE À VIRUS HAUTEMENT PATHOGÈNE ET PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

1. Travailleurs exposés en cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire

1.1. Dans un établissement hébergeant des volailles ou d'autres oiseaux

Il appartient à l'employeur, en cas de symptômes ou de mortalité anormale et inexplicquée des oiseaux, de demander l'intervention rapide d'un vétérinaire afin que celui-ci apprécie s'il y a suspicion ou non d'influenza aviaire.

Dès lors qu'un vétérinaire prononce une suspicion d'influenza aviaire à virus hautement pathogène, l'employeur doit considérer que les travailleurs amenés à pénétrer dans un bâtiment ou un enclos où sont présents des oiseaux ou des volailles vivants ou morts, ou leurs produits ou sous-produits, sont exposés au risque d'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

L'employeur doit dès lors mettre en œuvre les dispositions de prévention prévues au point 2 de la présente fiche.

Il appartient par ailleurs au vétérinaire de prévenir immédiatement la DDSV de cette suspicion d'influenza aviaire.

Après l'enquête menée suite à cette suspicion, la DDSV peut identifier d'autres établissements comme étant également suspects, ce qui place les travailleurs amenés à intervenir dans ces lieux en situation d'exposition à risque « influenza aviaire ».

1.2. Cas des produits et sous-produits animaux issus des volailles ou oiseaux suspects

Dès lors que la DDSV a identifié des produits ou sous-produits animaux susceptibles d'être contaminés (ces produits ou sous-produits pourront alors faire l'objet d'une consigne...), les travailleurs amenés à manipuler, conditionner ou transporter des produits animaux issus des volailles ou oiseaux suspects sont considérés comme exposés au risque d'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

1.3. En milieu naturel

De façon générale, l'arrêté du 4 novembre 2002 considère comme déchets contaminés les animaux trouvés morts, et les travailleurs ont toujours consigne de ne pas toucher de cadavres d'animaux, en l'absence de nécessité professionnelle.

En milieu naturel, dans le cadre de la présente note, la situation à risque d'influenza aviaire est définie par le contact direct avec un cadavre d'oiseau, des œufs, des fientes, des plumes...

Les mesures de prévention du point 2 de la fiche 2 de la présente note sont applicables dans tous les cas.

1.4. Autres cas

Un employeur, non contacté par la DDSV, peut s'inquiéter d'un risque d'exposition au sein de son entreprise. Il lui est recommandé de s'informer auprès de la DDSV.

2. Mesures de prévention à mettre en œuvre dans les lieux d'hébergement des volailles et autres oiseaux contaminés ou suspects

2.1. Isolement du lieu d'hébergement des oiseaux ou volailles suspects, et création d'une zone intermédiaire d'hygiène

Avant même la notification de l'arrêté préfectoral de mise sous surveillance de l'élevage, dès que le vétérinaire lui fait part de la suspicion d'influenza aviaire, il appartient au chef d'établissement :

- d'informer les travailleurs sur les nouvelles mesures à mettre en œuvre et de veiller au respect des règles d'hygiène et au port des équipements de protection individuelle des personnes pénétrant dans le lieu d'isolement ;

- d'isoler le lieu d'hébergement des animaux suspects, et de créer une zone intermédiaire d'hygiène permettant aux travailleurs de revêtir ou de quitter les équipements de protection individuelle, et de se laver ; dans le cas de parcs zoologiques, ou d'animaleries, isoler les animaux dans un lieu d'hébergement facile à nettoyer et à désinfecter, séparé de toute autre activité ;
- de restreindre l'accès au lieu d'isolement au personnel indispensable dont il aura au préalable fixé la liste, et de limiter son temps de présence à l'intérieur de celui-ci. L'employeur interdit de plus toute intervention de travailleurs d'entreprises extérieures (équipes d'équarrissage...), sauf après autorisation de la DDSV ;
- d'informer le médecin du travail de la suspicion ou du foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène et de lui fournir la liste des travailleurs amenés à pénétrer dans le lieu d'isolement des oiseaux ou des volailles infectés.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels, prévu par l'article R. 230-1 du code du travail, est actualisé, afin de tenir compte des informations et/ou recommandations supplémentaires concernant le risque de contamination au virus aviaire.

2.2. Respect des consignes de port d'équipements de protection individuelle et d'hygiène

L'employeur veille à ce que les travailleurs, avant de pénétrer dans le lieu d'isolement des animaux suspects, soient équipés des équipements de protection individuelle précisés au point 1 de la fiche 2.

Les protections individuelles doivent être retirées dès la sortie du lieu d'isolement des volailles ou d'autres oiseaux. Dans le cas de l'existence d'un sas, elles doivent être retirées dans celui-ci.

Pour ôter les équipements de protection individuelle, l'ordre suivant doit être respecté :

- retrait des bottes après passage au jet d'eau ;
- retrait des gants (laver au préalable les mains gantées, surtout s'il s'agit de gants réutilisables) ;
- retrait de la combinaison (en évitant de toucher les vêtements personnels et les cheveux pour ne pas les contaminer) ;
- lavage des mains ;
- retrait des lunettes ;
- retrait de l'appareil de protection respiratoire ;
- lavage des mains et du visage.

Les protections individuelles à usage unique sont immédiatement jetées dans un sac poubelle qui est hermétiquement fermé et qui est éliminé selon les recommandations des services vétérinaires.

Dès la sortie du lieu d'isolement, les protections individuelles réutilisables (bottes, lunettes...) doivent être nettoyées et désinfectées selon les consignes des services vétérinaires et stockées dans la zone intermédiaire.

3. Cas particulier du ramassage et de l'euthanasie des animaux, du nettoyage et de la désinfection des lieux d'hébergement des volailles ou oiseaux infectés

L'ensemble des opérations liées à l'euthanasie des oiseaux ou volailles infectées, et au nettoyage et à la désinfection de leur lieu d'hébergement exposent particulièrement les opérateurs :

- aux poussières et aérosols contaminés par les litières et les déjections animales, ou à l'agitation des volailles lors de leur ramassage ;
- au contact direct avec des volailles ou oiseaux infectés, ou des éléments souillés par eux ;
- à des plaies ou griffures lors des contacts avec les animaux ou le matériel souillé ;
- à des efforts physiques importants, répétés et prolongés (travail en milieu clos, port de charges...) ;
- pour certains d'entre eux (équipes d'euthanasie, de désinfection...), à des produits ou procédés chimiques dangereux.

Il convient donc, de façon générale :

- d'utiliser des procédés de travail qui limitent autant que possible la mise en suspension de poussières et la formation d'aérosols, au sein du lieu d'hébergement des oiseaux ou volailles contaminés (humidification des litières et des cadavres d'animaux, éviter les jets d'eau à haute pression...) ;
- de favoriser la mécanisation du ramassage et de l'élimination des litières et des cadavres d'animaux ;
- de veiller au choix des produits ou procédés chimiques les moins dangereux ;
- d'adapter les équipements de protection individuelle aux produits de désinfection auxquels sont exposés les travailleurs.

Les produits figurant sur la liste des désinfectants agréés au titre de l'arrêté du 28 février 1957 relatif à la désinfection dans le cas de maladies contagieuses des animaux sont efficaces contre le virus de l'influenza aviaire hautement pathogène.

Ils figurent sur le site public du ministère de l'agriculture et de la pêche à l'adresse suivante : <http://e-phy.agriculture.gouv.fr>.

Il convient de choisir les produits de désinfection les moins dangereux pour l'homme, en évitant notamment ceux qui contiennent du formaldéhyde, reconnu comme cancérigène avéré pour l'homme par le centre international de recherche pour le cancer (CIRC) en juin 2004.

En complément des mesures détaillées aux points 2.1 et 2.2 de la présente fiche, les employeurs des équipes chargées du ramassage des volailles, de l'euthanasie, du nettoyage et de la désinfection des lieux d'hébergement des animaux, ainsi que des services d'équarrissage veillent notamment à l'application effective des mesures suivantes :

- le port d'équipements de protection individuelle durant toute la durée des opérations où sont exposés les travailleurs aux oiseaux ou volailles contaminés ou à leurs déjections. Pour les tâches entraînant un effort physique soutenu, par exemple pour la capture des volailles vivantes (avant euthanasie) ou pour le ramassage manuel des cadavres, un appareil de protection respiratoire à ventilation assistée (de classe TH2P au minimum), est préférable à une protection respiratoire jetable de type FFP2 car il offre davantage de confort et de protection ; toutefois, l'usage des appareils à ventilation assistée nécessite des mesures de nettoyage et de désinfection plus contraignantes ;
- le retrait des équipements de protection individuelle, en conformité avec la procédure précédemment décrite, dès la sortie du lieu d'isolement des oiseaux ou volailles contaminés ;
- l'élimination des équipements de protection individuelle non réutilisables selon les consignes de la DDSV ;
- le nettoyage et la désinfection des équipements de protection individuelle et matériels réutilisables ;
- à la fin de l'ensemble des opérations liées à l'euthanasie des oiseaux ou volailles, et avant de regagner leur domicile, tous les opérateurs prennent une douche.

4. Equarrissage

Pour le transport :

- s'il s'agit d'une benne d'équarrissage que le chauffeur vient chercher, celui-ci reste dans sa cabine et prend livraison de la benne remplie et fermée. Il n'est pas nécessaire qu'il porte une protection particulière ;
- s'il s'agit d'un camion avec benne solidaire de la cabine, et si le chauffeur participe au chargement, il devra s'équiper comme les autres intervenants (voir les équipements prévus au point 1 de la fiche 2). La cabine du camion doit être soigneusement fermée pendant la durée du chargement.

Le retrait des équipements de protection individuelle, en conformité avec la procédure décrite au 2.2. de la présente fiche, est effectué avant de pénétrer dans le véhicule de transport.

Les équipements de protection individuelle non réutilisables sont éliminés selon les consignes de la DDSV.

A l'équarrissage :

- lors du déversement des cadavres dans la trémie, le nombre des opérateurs est réduit autant que possible ; ceux-ci sont équipés d'un masque de protection respiratoire jetable FFP2, de lunettes de protection, d'une combinaison de protection, de bottes et de gants étanches, y compris le chauffeur le cas. Ils respectent les consignes d'hygiène du point 2.2 de la présente fiche ;
- les opérateurs intervenant sur la chaîne de transfert des cadavres ou sur les broyeurs peuvent être exposés à des projections oculaires ; ils doivent donc s'équiper de lunettes de protection avant toute intervention ;
- la cuisson du broyat inactive le virus aviaire.

5. Information du médecin du travail

Les employeurs fournissent à leur médecin du travail la liste des travailleurs qui sont intervenus dans un lieu d'hébergement d'oiseaux ou de volailles contaminées, ou ont eu un contact direct avec des cadavres d'oiseaux ou des produits ou sous-produits animaux. A cette occasion, ils précisent tout incident grave ou accident qui aurait provoqué une défaillance de la protection des personnes.

FICHE A. – CADRE RÉGLEMENTAIRE

1. Lutte contre une épizootie liée à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène

La lutte contre les épizooties est réglementée par le titre II du livre II du code rural.

La direction départementale des services vétérinaires (DDSV) est en charge de la police sanitaire concernant les maladies réputées contagieuses au sens de l'article L. 223-3 du code rural. « La maladie de Newcastle et l'influenza aviaire sous toutes leurs formes » figurent parmi ces maladies (art. D. 223-22 du code rural).

L'article L. 223-5 du code rural fait notamment obligation à tout propriétaire ou toute personne ayant, à quelque titre que ce soit, la charge des soins ou la garde d'un animal atteint ou susceptible d'être atteint d'une maladie contagieuse, de le séquestrer, de le séparer et de l'isoler autant que possible des autres animaux susceptibles de contracter cette maladie.

2. Prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène

La réglementation relative à la prévention du risque biologique est applicable, dès lors que la nature de l'activité peut conduire à exposer les travailleurs à des agents biologiques :

- aux établissements visés par l'article L. 231-1 du code du travail, y compris les ateliers ou exploitations des établissements publics dispensant un enseignement technique ou professionnel ;
- aux établissements des administrations et établissements publics de l'Etat et des collectivités territoriales (décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié et décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié).

Lorsque, en raison de la nature de l'activité de l'établissement, les travailleurs peuvent être exposés à des agents biologiques pathogènes, le chef d'établissement doit en tenir compte dans l'évaluation des risques prévue à l'article L. 230-2 du code du travail et doit mettre en œuvre les dispositions relatives à la prévention du risque biologique prévues aux articles R. 231-60 à R. 231-65-3 du code du travail.

Ces dispositions de prévention du risque biologique, y compris des zoonoses, sont fondées sur le classement des agents biologiques en quatre groupes, selon l'importance des risques d'infection qu'ils présentent pour les travailleurs et pour la collectivité (art. R. 231-61-1 du code du travail, arrêté du 18 juillet 1994 modifié fixant la liste des agents biologiques pathogènes).

Concernant en particulier la prévention des zoonoses, l'article R. 231-64 du code du travail prévoit des mesures spécifiques qui sont détaillées dans l'arrêté du 4 novembre 2002 fixant les procédures de décontamination et de désinfection à mettre en œuvre pour la protection des travailleurs dans les lieux où ils sont susceptibles d'être en contact avec des agents biologiques pathogènes pouvant être présents chez des animaux vivants ou morts, notamment lors de l'élimination des déchets contaminés, ainsi que les mesures d'isolement applicables dans les locaux où se trouvent des animaux susceptibles d'être contaminés par des agents biologiques des groupes 3 ou 4 (JO 13 décembre 2002).

L'agent responsable de l'influenza aviaire à virus hautement pathogène est un virus Influenzavirus de type A, dont il existe plusieurs souches. Il appartient à la famille des Orthomyxoviridae, comme le virus de la grippe humaine. Il est responsable d'une maladie animale qui peut être transmissible à l'homme (zoonose).

Pour la santé humaine, les *influenzavirus* de type A sont actuellement classés dans le groupe de danger 2 pour l'homme.

Ce classement, déjà ancien n'a pas prévu l'émergence d'agents biologiques nouveaux tels que l'agent du syndrome respiratoire aigu sévère (SRAS) ou maintenant le virus influenza aviaire hautement pathogène H5N1 transmissible à l'homme. Comme cela a été fait à l'instigation de l'OMS pour le Coronavirus responsable du SRAS, il est prudent – dans l'attente d'un éventuel arrêté de classement en groupe 3 – d'appliquer au virus influenza H5N1 les mesures de prévention visant les agents biologiques du groupe 3, en particulier les mesures de prévention des risques professionnels lors de d'isolement des oiseaux ou volailles contaminés ou susceptibles de l'être.

En l'absence de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène (situation de la fiche 2), il n'y a pas de motif raisonnable susceptible de légitimer l'exercice du droit de retrait. En cas de suspicion ou de présence d'un foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène (situation de la fiche 3), la mise en œuvre effective, par l'employeur, des mesures adéquates de prévention et de protection face à un tel risque biologique qui découlent de l'évaluation des risques et de la prise en considération de l'évolution des connaissances scientifiques et techniques – est un élément de nature à réduire sensiblement la légitimité de l'exercice du droit de retrait par un travailleur. Naturellement, les indications qui précèdent sont formulées sous réserve de l'interprétation souveraine du juge du fond.

Le tableau de correspondance de la fiche B, fait le point sur les principales dispositions réglementaires applicables à la prévention des risques professionnels liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène.

FICHE B. – TABLEAU RÉCAPITULANT LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL APPLICABLE À LA PROTECTION DES TRAVAILLEURS

MESURES DE PRÉVENTION	CODE DU TRAVAIL
Evaluation générale des risques Résultats de l'évaluation des risques dans le document unique	L. 230-2 R. 230-1
Evaluation du risque biologique - Nature, durée, et conditions d'exposition des salariés - Classement des agents biologiques pathogènes et maladies professionnelles, et toutes informations disponibles (infections, effets allergisants ou toxiques...) - Présence d'agents biologiques pathogènes chez les animaux vivants ou morts, les échantillons, les prélèvements et les déchets	R. 231-62
Procédures d'hygiène, mise à disposition d'équipements de protection individuelle et de moyens d'hygiène	R. 231-62-3
Mesures spécifiques de protection des travailleurs en contact avec des animaux vivants ou morts, déchets animaux, lieux d'isolement d'animaux contaminés : - Animaux vivants ou morts, domestiques ou sauvages en captivité ou en milieu naturel - Concerne les lieux de travail, les moyens de transport, le milieu naturel	R. 231-64 Arrêté du 4 novembre 2002
Définition d'un déchet contaminé : - Animaux euthanasiés, trouvés morts, ou mort-né et tout produit animal ou d'origine animale contaminé ou susceptible de l'être. - Equipements de protection individuelle non réutilisables. - Déchets de soin à risque infectieux et assimilés	Art 2.A.4/11/2002

MESURES DE PRÉVENTION	CODE DU TRAVAIL
Mesures générales d'hygiène	
Présence sur le lieu de travail ou à bord du véhicule : <ul style="list-style-type: none"> - Eau, savon, moyens d'essuyage non réutilisables - Trousse de première urgence - Vêtements de travail, équipements de protection individuelle de rechange Lieu de travail : vestiaires pour le rangement des vêtements de travail et équipements de protection individuelle distinct de celui de vêtements personnels	A.4/11/2002 Annexe I, 7° ; Annexe I, 8° ; Annexe I, 10° Annexe I, 6°
<ul style="list-style-type: none"> - Consignes de sécurité rappelant les règles d'hygiène, et procédure d'urgence - Lavage de mains après contact avec des animaux, des déchets contaminés, désinfection des plaies, et nettoyage des souillures accidentelles - Utilisation d'équipements de protection individuelle en cas de contact direct avec des cadavres d'animaux ou des déchets contaminés - Entretien et nettoyage des vêtements de travail et des équipements de protection individuelle à la charge de l'employeur - Changement des vêtements de travail sur le lieu de travail et avant retour à domicile 	A.4/11/2002, annexe I, 11 Annexe I, 14°, Annexe I, 21°, Annexe I, 18°, Annexe I, 17°
Transport de d'animaux ou déchets de petite taille : conteneur étanche	A.4/11/2002, annexe I, 23°, 20
Procédure de désinfection écrite des locaux ou matériels en contact avec des déchets contaminés	A.4/11/2002, annexe I 20°
Suspicion ou présence d'un foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène	A.4/11/2002, annexe II
Existence d'un risque biologique spécifique, résultats de l'évaluation des risques à la disposition des travailleurs concernés, du médecin du travail, de l'inspection du travail, des organismes de prévention de la sécurité sociale, des représentants du personnel	R. 231-63-3
Formation pratique et appropriée en matière de sécurité des salariés, en liaison avec les représentants du personnel, et le médecin du travail, renforcée pour les travailleurs en contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire	L. 231-3-1 R. 717-6 code rural
En cas de risque spécifique, réduction de l'exposition au plus bas niveau possible : procédé de travail, protections collectives et individuelles, mesures d'hygiène	R. 231-62-2, 2°
Isolement des animaux susceptibles d'être contaminés, ou contaminés	4/11/2002, art 3, 2°
Restriction de l'accès aux personnes désignées	4/11/2002, annexe II, 5°
Personne compétente, expérimentée, capacité à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour sa sécurité	L. 230-2 III, b
Formation renforcée en cas de risque influenza aviaire à virus hautement pathogène, renouvelée et modifiée selon l'évolution des risques <ul style="list-style-type: none"> - Risques pour la santé et prescriptions d'hygiène - Précautions à prendre pour éviter l'exposition - Port et utilisation d'équipements de protection individuelle - Collecte, stockage, transports des déchets - Modalités de prévention des incidents - Procédure à suivre en cas d'accident 	R. 231-63
Aptitude médicale préalable, et surveillance médicale spéciale <ul style="list-style-type: none"> - Contre-indications ou inadaptation au poste de travail 	R. 231-65 à 65-3 R. 717-13 code rural (R. 241-48 du code du travail)
<ul style="list-style-type: none"> - Consigne écrite aux travailleurs de signaler tout accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène - Affiche portant sur la procédure à suivre en cas accident ou incident mettant en cause un agent biologique pathogène - Information des travailleurs, du CHSCT, des DP et du médecin du travail des accidents ou incidents liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène 	R. 231-63-1, 1°, 2°, 3

MESURES DE PRÉVENTION	CODE DU TRAVAIL
Zone intermédiaire d'hygiène entre le lieu d'isolement des animaux et les autres lieux	A.4/11/2002, annexe II, 5°
Equipements de protection individuelle appropriés, marqués, et stockés dans la zone intermédiaire	A.4/11/2002, annexe II, 9
Eau, savon, moyens d'essuyage à usage unique dans la zone intermédiaire	A.4/11/2002, annexe II, 11
Port d'équipements de protection individuelle appropriés et spécifiques au lieu d'isolement	A.4/11/2002, annexe II, 17
Laver, changer les équipements de protection individuelle et les bottes dans la zone intermédiaire	A.4/11/2002, annexe II, 18
Nettoyer et désinfecter les équipements de protection individuelle réutilisables par des moyens validés	A.4/11/2002, annexe II, 20
Identification des conteneurs des oiseaux	A.4/11/2002, annexe II, 22
Application des mesures d'hygiène, port et gestion d'équipements de protection individuelle, avant de pénétrer dans le véhicule de transport d'équarrissage et dans l'établissement d'équarrissage	A.4/11/2002, annexe II, 25
Information du médecin du travail et communication de la liste des travailleurs en contact avec les animaux contaminés	A.4/11/2002, annexe II, 13, 14

ANNEXE

Ministère de l'agriculture et de la pêche.

Région Département Agent de contrôle

Date :

Exploitation ou entreprise : Effectif de l'entreprise :

Adresse : Nature de l'activité :

Prévention des risques liés à l'influenza aviaire à virus hautement pathogène

EXIGENCES		RÉGLEMENTATION (code du travail)
Evaluation des risques		L. 230-2
Présence du document unique	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	R. 230-1
Mention de la prévention des risques concernant l'influenza aviaire à virus hautement pathogène	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	R. 230-1
Moyens d'hygiène à disposition		A4/11/2002 Annexe I
Vestiaires séparés	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	6°
Nettoyage des vêtements de travail au sein de l'entreprise ou par une entreprise spécialisée dûment informée	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	7°
Eau	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	7°
Savon	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	7°
Moyens d'essuyage à usage unique	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	7°
Trousse de première urgence	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	8°

EXIGENCES		RÉGLEMENTATION (code du travail)
Liste des travailleurs devant intervenir en cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	A4/11/2002 Annexe II, 5 ^o
Aptitude médicale spécifique de ces travailleurs	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	R. 231-65
Equipements de protection individuelle (stock disponible pour 10 jours)		A4/11/2002 Annexe II, 9 ^o
Appareils de protection respiratoire (FFP2 minimum)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Combinaison de protection (type 5 ou 6)	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Gants étanches et résistants	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Bottes	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Formation information des travailleurs		R. 231-63
Formation aux consignes d'hygiène générales	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Formation au port d'équipements de protection individuelle	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Formation à la procédure de déshabillage	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	
Formation aux consignes d'hygiène renforcées en cas de suspicion ou de foyer d'influenza aviaire à virus hautement pathogène	<input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	

Observations :

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Catégorie A *Commission administrative paritaire* *Election*

Arrêté du 13 avril 2006 relatif aux élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement

NOR : SOCO0610487A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu ensemble la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 82-451 du 28 mai 1982 portant organisation, composition, attributions et fonctionnement des commissions administratives paritaires ;
Vu le décret n° 85-1115 du 16 octobre 1985 modifié fixant les dispositions applicables aux attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;
Sur proposition du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,
– Arrête :

Article 1^{er}

Les élections pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des attachés de l'emploi et de la formation professionnelle du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement auront lieu le 28 juin 2006.

Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Fait à Paris, le 13 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du directeur de l'administration générale
et de la modernisation des services :

La chef de service,

I. MOURES

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Administration centrale Commission administrative paritaire Nomination

Arrêté du 14 avril 2006 portant modification de l'arrêté de nomination des membres du comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : SOCO0610488A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique d'Etat, notamment ses articles 12 et 15 ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires, notamment ses articles 8 et 11 ;

Vu le décret n° 90-665 du 30 juillet 1990 relatif à l'organisation de l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et du ministère de la solidarité, de la santé et de la protection sociale, notamment son article 6 ;

Vu l'arrêté du 23 février 1996 portant création d'un comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère du travail et des affaires sociales et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 13 décembre 2004 établissant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire central à l'administration centrale du ministère de l'emploi et de la solidarité et compétent pour les services du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et fixant le nombre de sièges attribués à chacune d'elles ;

Vu l'arrêté modifié du 17 mai 2005 portant nomination des membres du comité technique paritaire central du ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Arrête :

Article 2

Les dispositions de l'article 2 de l'arrêté du 17 mai 2005 susvisé sont modifiées comme suit :

Syndicat SNU TEF/FSU

Membres suppléants

Mme Guichard-N'Diaye (Nathalie), direction de l'administration générale et de la modernisation des services, en remplacement de M. Lefeuvre (Jean-Yves).

Syndicat CFDT

Membres suppléants

M. Diot (Gilles), direction des relations du travail, en remplacement de M. Makhlouf (Marc) ;

Mme Charon (Marie-Jo), direction de l'administration générale et de la modernisation des services, en remplacement de Mme Hamel (Emmanuelle).

Article 3

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé du présent arrêté qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, secteur travail, emploi et fonction professionnelle

Fait à Paris, le 14 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services :

La chef de service,

I. MOURES

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Commission consultative paritaire

Décision du 20 décembre 2005 portant création de la commission consultative paritaire de la Haute Autorité de lutte contre la discrimination et pour l'égalité

NOR : SOCN0610484S

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le président de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,
Vu la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu la délibération n° 2005-4 du 23 mai 2005 portant règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu la délibération n° 2005-27 du 19 septembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Décide :

Article 1^{er}

Il est créé auprès du directeur général de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, désignée ci-après la Haute Autorité, une commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels de la Haute Autorité.

Section 1

Composition

Article 2

La commission est composée d'un nombre égal de représentants de l'administration et de représentants du personnel. La composition de la commission consultative paritaire est fixée comme suit :

- trois représentants de l'administration ;
- trois représentants du personnel, dont deux membres titulaires attachés au cadre d'emploi 2 et un membre titulaire attaché aux cadres d'emploi 3 ou 4.

La commission consultative paritaire comprend des membres suppléants dont le nombre, pour chaque parité et pour chaque cadre d'emploi, est égal à celui des titulaires.

Section 2

Attributions

Article 3

La commission consultative paritaire connaît :

1. Des questions d'ordre individuel relatives :
 - 1.1. A la rémunération ;
 - 1.2. A l'avancement ;
 - 1.3. A la promotion des agents par accession au cadre d'emploi supérieur ;
 - 1.4. Aux sanctions disciplinaires autres que l'avertissement et le blâme ;
 - 1.5. Aux litiges relatifs aux affectations et mutations ;
 - 1.6. Aux demandes de révision d'évaluation ;
 - 1.7. Aux refus opposés par l'administration aux demandes de congés pour formation syndicale, pour raison de famille, pour convenances personnelles, pour création d'entreprise et pour formation professionnelle ;

1.8. Aux refus d'autorisation d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou une action de formation ;

1.9. Aux refus d'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et aux litiges relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel ;

1.10. Aux conditions de réemploi après congé ;

1.11. Aux projets de licenciements.

2. Des questions d'ordre collectif relatives :

2.1. Au plan de formation ;

2.2. A l'hygiène et à la sécurité.

La commission consultative paritaire peut, en outre, être saisie de toutes les autres questions d'ordre individuel par le directeur général, ou par au moins deux représentants titulaires du personnel.

La commission est par ailleurs tenue informée :

- des mesures d'avancement intervenues à l'ancienneté ou par changement de catégorie d'emploi ;
- des vacances d'emploi prévisibles, et plus généralement de l'évolution des effectifs ;
- des modalités de recrutement et de renouvellement des contrats ;
- de la politique de rémunération des agents.

Section 3

Fonctionnement

Article 4

La commission consultative paritaire est présidée par le directeur général de la Haute autorité ou son représentant. Toutefois, en cas d'empêchement, il peut se faire remplacer par le représentant de l'administration le plus ancien dans le cadre d'emploi le plus élevé.

La commission se réunit au moins deux fois par an, sur convocation du directeur général, qui en fixe l'ordre du jour, à son initiative ou, dans un délai maximal de deux mois, à la demande écrite d'au moins deux représentants titulaires du personnel.

Le secrétariat de la commission est assuré par un agent de la direction administrative et financière qui ne peut être membre de la commission. Lors de chaque réunion, un représentant du personnel est désigné pour exercer les fonctions de secrétaire adjoint.

La commission élabore son règlement intérieur qui doit être approuvé par décision du président de la Haute autorité.

Un compte rendu est établi après chaque séance. Il est signé par le directeur général et contresigné par le secrétaire et le secrétaire adjoint et transmis, dans un délai de quinze jours, aux membres de la commission.

Article 5

Les suppléants peuvent assister aux séances de la commission sans pouvoir prendre part aux débats. Ils n'ont voix délibérative qu'en l'absence des titulaires qu'ils remplacent.

Article 6

Le directeur général peut convoquer des experts à la demande de l'administration ou à la demande des représentants du personnel afin qu'ils soient entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour.

Les experts ne peuvent assister qu'à la partie des débats, à l'exclusion du vote, relative aux questions pour lesquelles leur présence a été demandée.

Article 7

La commission émet son avis à la majorité des membres présents. S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée en l'absence de l'agent dont la situation fait l'objet du vote. Les abstentions sont admises. Toutefois, à la demande de l'un des membres titulaires de la commission, le vote a lieu à bulletin secret.

En cas de partage des voix, l'avis ou la proposition présentée par l'administration est adopté. Lorsque l'autorité administrative compétente prend une décision contrairement à l'avis ou à la proposition émise par la commission, cette autorité doit informer la commission des motifs qui l'ont conduite à ne pas suivre l'avis ou la proposition.

Article 8

Les séances de la commission consultative paritaire ne sont pas publiques.

Article 9

Lorsque la commission évoque la situation d'un représentant du personnel siégeant en tant que titulaire, il est fait appel à un représentant suppléant.

Si aucun représentant titulaire ou suppléant ne peut siéger, il est procédé à un tirage au sort parmi les contractuels éligibles dans les conditions prévues à l'article 20 de la présente décision. Si les agents ainsi désignés refusent de siéger, les sièges vacants des représentants du personnel sont attribués à des représentants de l'administration.

Article 10

Toutes facilités doivent être données à la commission consultative paritaire par l'administration pour lui permettre de remplir ses attributions.

En outre, communication doit lui être donnée de toutes les pièces et documents, huit jours au moins avant la date de la séance.

Une autorisation d'absence est accordée aux représentants du personnel pour leur permettre de participer aux réunions de la commission 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 de mettre les intéressés en mesure d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux de la commission.

Les membres de la commission et des experts sont soumis à l'obligation de discrétion professionnelle en ce qui concerne tous les faits et documents dont ils ont eu connaissance du fait de leur fonction dans la commission.

Article 11

La commission ne délibère valablement si au moins les deux tiers de ses membres sont présents lors de la réunion.

Lorsque le quorum n'est pas atteint, une nouvelle convocation est envoyée dans le délai de huit jours aux membres de la commission, qui siège alors valablement si la moitié de ses membres sont présents.

Article 12

Les membres de la commission ne perçoivent aucune indemnité du fait de leurs fonctions dans la commission. Ils sont toutefois indemnisés de leur frais de déplacement et de séjour dans les conditions fixées par le décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié.

Article 13

Lorsque la commission est appelée à se prononcer sur une sanction disciplinaire ou un licenciement, elle s'assure que l'agent intéressé a été mis à même de prendre connaissance de son dossier au moins huit jours avant la réunion, qu'il a été informé de la possibilité de se faire entendre par la commission, de se faire assister ou représenter par un défenseur de son choix et de demander l'audition de témoins ou d'experts.

Même si l'intéressé n'a pas usé des possibilités qui lui sont offertes ou s'il n'a pas déféré à la convocation qui lui a été adressée de se présenter devant la commission, celle-ci siège valablement.

Section 4

Désignation des représentants

Article 14

Les membres de la commission consultative paritaire sont désignés pour une période de trois années.

Les représentants de l'administration, titulaires ou suppléants, sont nommés par décision du directeur général de la Haute Autorité parmi les agents de la Haute Autorité exerçant les fonctions de directeur de service, ou, à défaut de ceux-ci, parmi les agents spécialement qualifiés pour traiter des questions entrant dans la compétence de la commission, dans les quinze jours suivant la proclamation du résultat des élections.

Les représentants du personnel, titulaires et suppléants, sont élus à bulletin secret à la représentation proportionnelle avec répartition des restes selon la règle du plus fort reste.

Après avis de la commission consultative, la durée du mandat de l'ensemble des membres de la commission peut être exceptionnellement réduite ou prorogée dans l'intérêt du service par décision du directeur général de la Haute Autorité. Ces réductions ou propositions ne peuvent excéder une durée d'un an.

Lors du renouvellement de la commission, les nouveaux membres entrent en fonction à la date à laquelle prend fin, en application des dispositions précédentes, le mandat des membres auxquels ils succèdent.

Article 15

Les représentants de l'administration, membres titulaires et suppléants de la commission, venant à cesser les fonctions pour lesquelles ils ont été nommés au cours de la période de trois années susvisée, sont remplacés dans les conditions prévues à l'article 17 ci-après. Le mandat de leurs successeurs expire, dans ce cas, lors du renouvellement de la commission.

Article 16

Les représentants du personnel, membres titulaires ou suppléants de la commission, venant en cours de mandat, par suite de fin de contrat, de démission, de congé sans rémunération autre que le congé parental, de congé de grave maladie de plus de six mois, de congé de longue durée, à cesser les fonctions pour lesquelles ils ont été nommés, ou qui ne réunissent plus les conditions exigées par la présente décision pour faire partie de la commission, sont remplacés dans les conditions prévues à l'article 17. Le mandat des remplaçants prend fin en même temps que celui des autres membres de la commission.

Article 17

Lorsque l'administration constate qu'un représentant du personnel se trouve dans l'impossibilité d'exercer ses fonctions, elle en informe la commission.

Le remplacement des représentants du personnel se trouvant dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions, pour l'un des motifs énumérés aux articles 16 et 20 de la présente décision, s'effectue dans les conditions ci-après :

- s'il s'agit d'un représentant titulaire, le premier suppléant de la liste au titre de laquelle il a été élu est nommé titulaire et remplacé par le premier candidat non élu de la même liste ;
- s'il s'agit d'un représentant suppléant, il est remplacé par le premier candidat non élu de la même liste.

Le mandat des membres remplaçants expire lors du renouvellement de la commission consultative paritaire.

Lorsqu'une liste se trouve dans l'impossibilité de pourvoir, dans les conditions prévues aux trois alinéas précédents, aux sièges de membres titulaires ou suppléants auxquels elle a droit, il est procédé, soit à un tirage au sort, soit au renouvellement de la commission en fonction de la durée du mandat de la commission restant à courir :

- si la durée du mandat restant à courir est inférieure ou égale à un an, le ou les sièges vacants sont attribués par voie de tirage au sort parmi les agents contractuels éligibles dans les conditions prévues à l'article 20 ci-après ;
- si la durée du mandat restant à courir est supérieure à un an, il est procédé au renouvellement général de la commission pour la durée du mandat restant à courir.

Article 18

Sauf le cas de renouvellement anticipé à la commission, les élections à la commission consultative paritaire ont lieu quatre mois au plus et deux mois au moins avant la date d'expiration du mandat des membres en exercice, telle que cette date est déterminée en application de l'article 15 ci-dessus. La date de cette élection est fixée par le directeur général de la Haute Autorité.

Article 19

Sont électeurs tous les agents contractuels en position d'activité, de congé parental ou en service détaché hormis le président de la Haute Autorité, les membres du collège, les membres du comité consultatif, le directeur général et les agents visés par la délibération 2005-109 du 19 décembre 2005.

La liste des électeurs est arrêtée par le directeur général de la Haute Autorité et est affichée quinze jours au moins avant la date fixée pour le scrutin.

Dans les cinq jours qui suivent la publication, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter des demandes d'inscription. Dans le même délai et pendant deux jours à compter de son expiration, des réclamations peuvent être formulées contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

L'administration statue sans délai sur les réclamations.

Article 20

Son éligibles au titre de la commission consultative paritaire, les agents contractuels remplissant les conditions requises pour être inscrits sur la liste électorale de la commission, selon les conditions fixées par la loi. Toutefois, ne peuvent être élus ni les agents contractuels en congé de grave maladie au sens de l'article 13 du décret du 17 janvier 1986 susvisé ou en congé de longue durée au titre de l'article 34 de la loi 11 janvier 1984 précitée, ni ceux qui sont frappés d'une incapacité prononcée par les articles L. 5 et L. 7 du code électoral, ni ceux qui ont été frappés d'une exclusion temporaire de fonctions, en application de l'article 43 du décret du 17 janvier 1986 susvisé à moins qu'ils n'aient été amnistiés, ni ceux qui ont été frappés d'une sanction des troisième et quatrième groupes en application de l'article 66 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, à moins qu'ils n'aient été amnistiés.

Article 21

Chaque liste de candidats comprend autant de noms qu'il y a de postes à pourvoir, titulaires et suppléants, selon les cadres d'emploi retenus, à savoir comprenant deux titulaires et deux suppléants pour le cadre d'emploi 2 et un titulaire et un suppléant pour les cadres d'emploi 3 et 4. Les représentants suppléants sont désignés sur cette même liste à la suite des titulaires.

Pour le premier scrutin, les listes doivent être déposées par les organisations syndicales représentatives au moins six semaines avant la date fixée pour les élections et porter le nom d'un délégué de liste, habilité à les représenter dans toutes les opérations électorales.

Le dépôt de chaque liste doit en outre être accompagné d'une déclaration de candidature signée par chaque candidat. Le dépôt fait l'objet d'un récépissé remis au délégué de liste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales régulièrement affiliées à une union de syndicats remplissant les conditions définies à l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et les organisations syndicales satisfaisant, dans le cadre où est organisée l'élection, aux dispositions de l'article L. 133-2 du code du travail.

Article 22

Aucune liste ne peut être déposée ou modifiée après la date limite prévue à l'article précédent. Toutefois, si, dans un délai de trois jours francs suivant la date limite de dépôt des listes, un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, l'administration informe sans délai le délégué de liste.

Celui-ci peut alors procéder, dans un délai de trois jours à compter de l'expiration du délai de trois jours francs susmentionné, aux rectifications nécessaires.

A défaut de rectification, si un ou plusieurs candidats inscrits sur une liste sont reconnus inéligibles, la liste intéressée est déclarée irrecevable.

Si le fait motivant l'inéligibilité est intervenu après la date limite de dépôt des listes, le candidat défaillant peut également être remplacé, sans qu'il y ait lieu de modifier la date des élections.

Les listes établies dans les conditions fixées par la présente décision sont affichées dès que possible.

Aucun autre retrait de candidature ne peut être opéré après le dépôt des listes de candidatures.

Lorsque, à la date limite de dépôt des listes, aucune liste n'a été déposée, il est recouru à la procédure prévue à l'article 30 de la présente décision.

Article 23

Lorsque plusieurs organisations syndicales affiliées à une même union de syndicats ont déposé des listes concurrentes pour une même élection, l'administration en informe, dans un délai de trois jours francs à compter de la date de dépôt des listes, les délégués de chacune des listes. Ces derniers disposent alors d'un délai de trois jours francs pour procéder aux modifications ou aux retraits de liste nécessaires.

Si après l'expiration de ce dernier délai, ces modifications ou retraits de liste ne sont pas intervenus, l'administration informe dans un délai de trois jours francs l'union de syndicats dont les listes se réclament. Celle-ci dispose alors d'un délai de cinq jours francs pour indiquer à l'administration, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, la liste qui pourra se prévaloir de l'appartenance à l'union pour l'application de la présente décision.

En l'absence de cette indication, les organisations syndicales ayant déposé les listes en cause ne peuvent bénéficier des dispositions de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée et ne peuvent se prévaloir de l'appartenance à une union pour l'application du deuxième alinéa de l'article 24 de la présente décision.

Lorsque l'administration constate qu'une liste ne satisfait pas aux conditions de recevabilité évoquées ci-dessus, elle remet au délégué de liste une décision motivée déclarant l'irrecevabilité de la liste.

Cette décision est retenue au plus tard le jour suivant la date limite de dépôt des listes de candidatures et est susceptible de recours devant la juridiction administrative compétente.

Article 24

Les bulletins de vote et les enveloppes sont établis, aux frais de l'administration, d'après un modèle type fourni par celle-ci.

Il est fait mention, le cas échéant, sur le bulletin de vote, de l'appartenance éventuelle de la liste à une organisation syndicale, à une union de syndicats à caractère national, à la date du dépôt des listes.

Les bulletins de vote et les enveloppes sont transmis par les soins de l'administration aux agents inscrits sur la liste électorale.

Article 25

Un bureau de vote est constitué pour l'élection.

Le bureau de vote procède au dépouillement du scrutin et à la proclamation des résultats. Il comprend un président, un secrétaire-adjoint désignés par le directeur général de la Haute Autorité. Les organisations syndicales candidates peuvent désigner un scrutateur.

Article 26

Le vote a lieu au scrutin secret et sous enveloppe.

Les électeurs ne peuvent voter que pour une liste entière, sans radiation ni adjonction de noms et sans modifications de l'ordre de présentation des candidats et sans porter de mention ou de signe distinctif sur les enveloppes ou le bulletin de vote. Seuls les bulletins de vote et les enveloppes fournis par l'administration pourront être utilisés pour le scrutin. Est nul tout bulletin établi en méconnaissance de l'une de ces conditions.

Le vote peut avoir lieu par correspondance. Les enveloppes expédiées par les électeurs doivent parvenir au bureau de vote avant l'heure de la clôture du scrutin.

Article 27

Le bureau de vote constate le nombre total de votants et détermine le nombre total de suffrages valablement exprimés ainsi que le nombre de voix obtenues par chaque liste.

Il détermine, en outre, le quotient électoral en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires à élire.

Article 28

Il est attribué à chaque liste un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des représentants titulaires élus au titre de cette liste pour la représentation de la formation considérée.

Article 29

Un procès-verbal des opérations électorales est établi par le bureau de vote et transmis immédiatement aux agents tête de liste de chaque liste en présence.

Article 30

Lorsque aucune liste n'a été déposée par les organisations syndicales représentatives ou lorsque le nombre de votants est inférieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, il est procédé à un nouveau scrutin dans un délai qui ne peut être inférieur à six semaines et supérieur à dix semaines à compter soit de la date initialement prévue pour le scrutin lorsque aucune organisation syndicale représentative n'a présenté de liste, soit de la date du premier scrutin lorsque la participation à ce scrutin a été inférieure au taux fixé ci-dessus. Pour ce second scrutin, toute liste remplissant les conditions de l'alinéa 1 de l'article 21 peut être déposée. Ce scrutin est organisé dans les conditions déterminées par les articles précédents.

Article 31

Les contestations sur la validité des opérations électorales sont portées, dans un délai de cinq jours à compter de la proclamation des résultats, devant le directeur général de la Haute Autorité, puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative compétente.

Article 32

Le directeur général de la Haute Autorité est chargé de l'exécution de la présente décision, qui sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 décembre 2005.

Le président,
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Rémunération

Lettre-circulaire DRT/DARES du 21 mars 2006 relative au bonus exceptionnel

NOR : SOCT0610474C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Référence : article 17 de la loi n° 2005-1575 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006.

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les directeurs départementaux du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

L'article 17 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006 donne aux employeurs la possibilité de verser, du 1^{er} janvier au 31 juillet 2006, un bonus exceptionnel d'un montant maximum de 1 000 euros par salarié. Vous avez été destinataires d'une circulaire commune DRT/DSS du 5 janvier 2006 sur cette mesure.

Compte tenu des questions plus particulières que vos services nous ont posées, il est nécessaire de rappeler que la condition impérative et préalable au versement de ce bonus est que l'entreprise, quels que soient son activité et ses effectifs, soit couverte par un accord de salaire, de branche ou d'entreprise.

Si tel n'est pas le cas, et si l'entreprise est dépourvue d'institutions représentatives du personnel, elle doit, néanmoins et de manière exceptionnelle, en application de l'alinéa 5 de l'article 17, conclure un accord salarial d'entreprise selon les modalités prévues par l'article L. 441-1 du code du travail, applicable aux accords d'intéressement, et qui permettent un référendum auprès du personnel. Un tel accord salarial (qui n'est en aucun cas un accord d'intéressement, nonobstant ses modalités de conclusion), doit être déposé auprès de la DDTEFP et, un récépissé de dépôt doit être normalement établi.

I. Concernant le dépôt des textes, il me paraît nécessaire de préciser les différentes situations qui peuvent se présenter :

1. Les modalités de versement du bonus sont incluses dans l'accord de salaire. Cette possibilité est admise par le sixième alinéa de l'article 17. L'accord de salaire doit être déposé dans les conditions de droit commun. Un récépissé de dépôt doit être établi.

2. Le bonus fait l'objet d'un accord spécifique conclu dans le cadre du Titre III du Livre I^{er} du code du travail relatif aux conventions et accords collectifs de travail. L'accord relatif au bonus exceptionnel doit être déposé normalement auprès de la DDTEFP ; un récépissé de dépôt doit être établi.

3. Le bonus fait l'objet d'un texte spécifique conclu de manière exceptionnelle, selon les modalités prévues à l'article L. 441-1 du code du travail relatif à l'intéressement. Aucun dépôt dans les services déconcentrés du ministère du travail n'est requis. Il convient donc d'inviter les entreprises qui en font la demande à ne pas effectuer ce dépôt qui ne leur apporte aucune sécurité juridique. Toutefois, si certaines entreprises déposent spontanément le texte spécifique au bonus à la DDTEFP, il convient de retourner au plus tôt ce document aux entreprises.

4. Dans les entreprises déjà couvertes par un accord salaires de branche ou d'entreprise, le bonus peut aussi faire l'objet d'une décision unilatérale de l'employeur. Cette décision ne fait pas l'objet d'un dépôt.

II. S'agissant des modalités pratiques d'enregistrement des accords dans l'application « Gestion des accords » (cas 1 et 2 visés ci-dessus), deux modalités sont envisageables :

- si le bonus est prévu dans un accord de salaire, l'accord devra être enregistré simultanément sous les objets « 01-Salaire et Prime » et « 31-Autres », avec en sus la mention « BONUS » (en majuscules) inscrite dans l'encart « Autres objets » ;
- si l'accord déposé ne porte que sur le bonus, étant entendu qu'un accord salarial de branche ou d'entreprise existe préalablement, alors il devra être uniquement enregistré sous l'objet « 31-Autres » avec la mention « BONUS » (en majuscules) inscrite dans l'encart « Autres objets » prévu pour les libellés.

Dans tous les cas précités, il serait particulièrement pertinent que le récépissé de dépôt ou la lettre accompagnant le retour du dossier à l'entreprise soit systématiquement accompagné d'un rappel sur l'obligation qui est faite aux entreprises par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2006, de notifier aux URSSAF dont elles relèvent, le montant du bonus qu'elles accordent à leurs salariés, sous peine de perdre leurs droits aux exonéra-

tions visées au troisième alinéa de l'article 17. Le dépôt auprès d'une DDTEFP, qu'il soit notifié ou non, ne peut en aucun cas remplacer cette notification auprès des URSSAF, qui seule produit les effets liés aux exonérations de toutes les charges sociales, légales comme conventionnelles accordées par la loi.

Le directeur de la DARES,
A. MAGNIER

le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBEXELLE

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Budget Discrimination Egalité professionnelle

Haute Autorité de lutte
contre les discriminations
et pour l'égalité

Délibération n° 2005-104 du 19 décembre 2005 portant approbation du budget prévisionnel 2006 de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

NOR : SOCN0510678X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Sur le rapport du directeur général, le collège de la Haute Autorité approuve le budget prévisionnel 2006 tel que défini dans le tableau ci-après.

Il sera rendu compte au collège de l'exécution de ce budget étant entendu qu'à l'intérieur de la section de fonctionnement de personnel d'un montant de 5 787 049 euros (pour un effectif de 66 agents permanents), les comptes 63 et 64 restent fongibles entre eux. Il en est de même pour les comptes 60, 61 et 62 dans la section hors personnel dotée d'un montant de 4 912 951 euros.

NUMÉRO de compte	DÉSIGNATION	BUDGET 2005 adopté le 23 mai 2005	BUDGET prévisionnel 2006
	Fonctionnement de personnel	2 843 607	5 787 049
	Nombre d'agents	50	66
63	Impôts et taxes	257 002	543 604
64	Charges de personnel	2 586 605	5 243 445
641	Appointements du personnel	1 363 770	2 880 581
645	Charges de sécurité sociale et prévoyance	1 012 260	2 065 835
647	Autre charges sociales	210 575	297 029
	Fonctionnement hors personnel	4 656 393	4 912 951
60	Achats	670 800	310 800
61	Autres charges externes	2 628 405	2 812 401
	Locations	1 608 728	1 666 794
	Charges locatives et de copropriétés	197 891	205 607
	Entretiens et réparations	230 770	200 000
	Assurances	20 938	20 000
	Etudes et recherches	400 000	550 000
	Divers (documentations, abonnements, ...)	170 079	170 000
62	Autres services extérieurs	1 357 188	1 789 750
	Honoraires (procédures judiciaires, référés, ...)	500 000	750 000
	Informations, publications, relations publiques	450 000	550 000
	Frais d'acheminement	18 750	18 750
	Déplacements/missions/réception	234 688	300 000
	Frais postaux et de télécommunications	140 625	150 000
	Services bancaires et assimilés	2 500	4 000
	Divers (frais de recrutements)	10 625	17 000
	Total	7 500 000	10 700 000

Pour le collège :
Le président,
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Discrimination
Egalité professionnelle
Gestion des ressources humaines*

**Délibération n° 2005-105 du 19 décembre 2005
portant modification du règlement de gestion des personnels.**

NOR : SOCN0510479X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le collège de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,
Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu la délibération du collège n° 2005-4 du 23 mai 2005 portant règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu la délibération n° 2005-27 du 19 septembre 2005 portant modification du règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Décide :

Article 1^{er}

Le terme « prime » utilisé aux articles 9, 10 et 11 de la délibération n° 2005-4 susvisée est remplacé par le terme « complément de rémunération ».

Article 2

Les alinéas 1 et 2 de l'article 11 de la délibération n° 2005-4 susvisée sont ainsi modifiés :
Lorsqu'ils exercent des fonctions d'encadrement les personnels de direction et les contractuels du cadre I peuvent percevoir un complément de rémunération d'encadrement indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique. La liste des postes d'encadrement est fixée par une délibération du collège de la Haute Autorité.
Un complément de rémunération de rendement, indexé de manière identique, peut être attribué aux autres agents en fonction de leur contribution personnelle à l'accomplissement des missions qui leur sont confiées.

Pour le collège :
Le président,
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Budget *Rémunération*

Haute Autorité de lutte
contre les discriminations
et pour l'égalité

Délibération n° 2005-106 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire des compléments de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

NOR : SOCN0510480X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Vu l'article 14 de la délibération n° 2005-4 du 23 mai 2005 portant règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du directeur général, le collège de la Haute Autorité approuve l'enveloppe budgétaire globale des compléments de rémunération des agents pour l'année 2006 d'un montant de 183 000 euros.

Pour le collège :
Le président
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Budget *Rémunération*

Haute Autorité de lutte
contre les discriminations
et pour l'égalité

Délibération n° 2005-107 du 19 décembre 2005 portant approbation de l'enveloppe budgétaire de progression de rémunération 2006 des agents de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité

NOR : *SOCN0510481X*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Vu l'article 14 de la délibération n° 2005-4 du 23 mai 2005 portant règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité.

Sur proposition du directeur général, le collège de la Haute Autorité approuve l'enveloppe budgétaire globale de la progression des rémunérations des agents pour l'année 2006 d'un montant de 61 000 euros.

Pour le collège :
Le président
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Cadre Rémunération

Délibération n° 2005-109 du 19 décembre 2005 en application de la délibération du collège du n° 2005-4 du 23 mai 2005

NOR : SOCN0610482X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le collège de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,

Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;

Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Vu le décret n° 2005-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la délibération du collège du 2005-4 du 23 mai 2005 portant règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Décide en application de l'alinéa 1 de l'article 11 la délibération 2005-4 susvisée,

La liste des postes d'encadrement, susceptibles de bénéficier d'un complément de rémunération d'encadrement, est ainsi fixée :

- directeurs ;
- agents, adjoints aux directeurs ;
- chef de cabinet ;
- conseillers du président ;
- délégué à l'action régionale.

Pour le collège :
Le président
L. SCHWEITZER

FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

Gestion des ressources humaines

Délibération n° 2006-43 du 6 mars 2006 portant modification du règlement de gestion des personnels

NOR : SOCN0610483X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le collège de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité,
Vu la loi n° 2004-1486 du 30 décembre 2004 portant création de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents non titulaires de l'Etat ;
Vu le décret n° 2005-215 du 4 mars 2005 relatif à la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu la délibération du collège du 2005-4 du 23 mai portant règlement de gestion des personnels de la haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité ;

Décide :

Article 1^{er}

Le tableau des cadres et catégories d'emploi annexé à la délibération susvisée est ainsi modifié :

ANNEXE I

TABLEAU DES CADRES ET CATÉGORIES D'EMPLOI

Règlement de gestion des personnels de la Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, mars 2006 les traitements et primes suivent l'évolution du point de la fonction publique

	BRUT ANNUEL (1)	INDEMNITÉ de résidence	COMPLÉMENT de rémunération de rendement (taux moyen 5 %)	CATÉGORIE D'EMPLOI
Cadre 4	15 453 26 003	464 780	773 1 300	Assistant administratif Chauffeur Assistant technique
Cadre 3	23 339 39 644	700 1 189	1 167 1 982	Assistant de direction Assistant du président
Cadre 2	26 713 56 322	801 1 690	1 336 2 816	Adjoint au directeur Administrateur réseau Chargé de mission Chargé d'études Chargé du budget Chef de cabinet Correspondant territorial Inspecteur du travail Juriste Juriste senior

	BRUT ANNUEL (1)	INDEMNITÉ de résidence	COMPLÉMENT de rémunération de rendement (taux moyen 5 %)	CATÉGORIE D'EMPLOI
				Spécialiste santé publique
(1) Suit l'évolution du point de la fonction publique.				

	BRUT ANNUEL (1)	INDEMNITÉ de résidence	COMPLÉMENT de rémunération de rendement (taux moyen 10 %)	CATÉGORIE D'EMPLOI
Cadre 1	43 965 81 918	1 319 2 458	4 396 8 192	Conseiller du président Délégué à l'action régionale Directeur de service
(1) Suit l'évolution du point de la fonction publique.				

Pour le collègue :
Le président
 L. SCHWEITZER

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ Journal officiel du 22 avril 2006

LOI n° 2006-457 du 21 avril 2006 sur l'accès des jeunes à la vie active en entreprise (1)

NOR : SOCX0609236L

L'Assemblée nationale et le Sénat ont adopté,

Le Président de la République promulgue la loi dont la teneur suit :

Article unique. – Dans la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances, l'article 8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. 8. – I. – L'article L. 322-4-6 du code du travail est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-6. – *Pour favoriser l'accès des jeunes à l'emploi et à la qualification professionnelle, les employeurs peuvent bénéficier d'un soutien de l'État lors de la conclusion de contrats à durée indéterminée, à temps plein ou à temps partiel :*

« 1° Avec des jeunes gens âgés de seize à vingt-cinq ans révolus dont le niveau de formation est inférieur à celui d'un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel ;

« 2° Avec des jeunes gens âgés de seize à vingt-cinq ans révolus qui résident en zone urbaine sensible ;

« 3° Avec des jeunes titulaires du contrat d'insertion dans la vie sociale défini à l'article L. 322-4-17-3.

« La durée du travail stipulée au contrat doit être au moins égale à la moitié de la durée du travail de l'établissement. L'aide de l'État est accordée pour une durée de deux ans, le cas échéant de manière dégressive.

« Ce soutien est cumulable avec les réductions et les allègements de cotisations prévus aux articles L. 241-6-4, L. 241-13 et L. 241-14 du code de la sécurité sociale ainsi qu'à l'article L. 241-13 du même code tel que visé par l'article L. 741-4 du code rural et aux articles L. 741-5 et L. 741-6 du même code.

« Il n'est pas cumulable avec une autre aide à l'emploi attribuée par l'État. Toutefois, les employeurs embauchant des jeunes en contrat de professionnalisation à durée indéterminée peuvent bénéficier de ce soutien, le cas échéant dans des conditions spécifiques prévues dans le décret mentionné ci-après.

« Un décret précise les montants et les modalités de versement du soutien prévu ci-dessus. »

« II. – L'article L. 322-4-17-3 du même code est ainsi rédigé :

« Art. L. 322-4-17-3. – *Toute personne de seize à vingt-cinq ans révolus rencontrant des difficultés particulières d'insertion sociale et professionnelle bénéficie à sa demande d'un accompagnement personnalisé sous la forme d'un "contrat d'insertion dans la vie sociale", conclu avec l'État. Ce contrat fixe les engagements du bénéficiaire en vue de son insertion professionnelle et les actions engagées à cet effet, ainsi que les modalités de leur évaluation.*

« L'accompagnement personnalisé est assuré, au sein de l'un des organismes mentionnés au premier alinéa de l'article L. 322-4-17-2, par un référent qui établit avec le bénéficiaire du contrat, dans un délai de trois mois à compter de sa signature, un parcours d'accès à la vie active. Le référent doit proposer à ce titre, en fonction de la situation et des besoins du jeune, l'une des quatre voies suivantes :

« – un emploi, notamment en alternance, précédé lorsque cela est nécessaire d'une période de formation préparatoire ;

« – une formation professionnalisante, pouvant comporter des périodes en entreprise, dans un métier pour lequel des possibilités d'embauche sont repérées ;

« – une action spécifique pour les personnes connaissant des difficultés particulières d'insertion ;

« – une assistance renforcée dans sa recherche d'emploi ou sa démarche de création d'entreprise, apportée par l'un des organismes mentionnés au troisième alinéa de l'article L. 311-1.

« Après l'accès à l'emploi, l'accompagnement peut se poursuivre pendant un an.

« Les bénéficiaires d'un contrat d'insertion dans la vie sociale sont affiliés au régime général de sécurité sociale dans les conditions prévues aux articles L. 962-1 et L. 962-3, pour les périodes pendant lesquelles ils ne sont pas affiliés à un autre titre à un régime de sécurité sociale.

« Un décret fixe les caractéristiques des personnes qui peuvent bénéficier de l'accompagnement, ainsi que la nature des engagements respectifs de chaque partie au contrat, la durée maximale de celui-ci et les conditions de son renouvellement. » »

La présente loi sera exécutée comme loi de l'Etat.

Fait à Paris, le 21 avril 2006.

JACQUES CHIRAC

Par le Président de la République,

Le Premier ministre,
DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*
GÉRARD LARCHER

(1) *Travaux préparatoires* : loi n° 2006-457.

Assemblée nationale :

Proposition de loi n° 3013 ;

Rapport de M. Laurent Hénart, au nom de la commission des affaires culturelles, n° 3016 ;

Discussion les 11 et 12 avril 2006 et adoption le 12 avril 2006.

Sénat :

Proposition de loi, adoptée par l'Assemblée nationale, n° 310 ;

Rapport de M. Alain Gournac, au nom de la commission des affaires sociales, n° 311 ;

Discussion et adoption le 13 avril 2006.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 21 avril 2006

Décret n° 2006-456 du 20 avril 2006 relatif au contrat insertion-revenu minimum d'activité

NOR : SOCF0610598D

Le Premier ministre,
Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Vu le code du travail, notamment ses articles L. 322-4-10 à L. 322-4-15-9 ;
Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 262-37 et L. 262-38 ;
Vu le code de la sécurité sociale, notamment ses articles L. 524-1, L. 821-1 et L. 821-2 ;
Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 5 octobre 2005 ;
Vu l'avis du Conseil national consultatif des personnes handicapées en date du 12 octobre 2005 ;
Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 10 février 2006,

Décète :

Art. 1^{er}. – Le code du travail (troisième partie : Décrets) est ainsi modifié :

I. – L'article D. 322-22-1 est ainsi modifié :

1° Au premier alinéa, les mots : « ou de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « , de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés » ;

2° Au deuxième alinéa, après les mots : « à l'allocation de parent isolé », sont insérés les mots : « , à l'allocation aux adultes handicapés ».

II. – L'article D. 322-22-2 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 322-22-2. – Lorsque la personne a droit simultanément à plusieurs allocations mentionnées à l'article L. 322-4-15, le contrat est signé avec l'intéressé en sa qualité :

« 1° De bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique s'il est également bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés, de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;

« 2° De bénéficiaire de l'allocation aux adultes handicapés s'il est également bénéficiaire de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation de revenu minimum d'insertion ;

« 3° De bénéficiaire de l'allocation de parent isolé s'il est également bénéficiaire de l'allocation de revenu minimum d'insertion.

« Le versement de l'aide à l'employeur est à la charge de la collectivité débitrice de cette allocation. »

III. – Au 2° de l'article D. 322-22-3, les mots : « ou de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « , de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés ».

IV. – La première phrase de l'article D. 322-22-5 est complétée par les mots : « ou de trois mois pour les personnes bénéficiant d'un aménagement de peine ».

V. – Au 2° de l'article D. 322-22-6, les mots : « ou de l'allocation de parent isolé » sont remplacés par les mots : « , de l'allocation de parent isolé ou de l'allocation aux adultes handicapés ».

VI. – L'article D. 322-22-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. D. 322-22-7. – I. – En cas de renouvellement du contrat insertion-revenu minimum d'activité, de suspension du contrat ou de rupture anticipée, notamment en application du premier alinéa de l'article L. 322-4-15-5, l'employeur en informe dans un délai de sept jours francs l'organisme chargé du service de l'allocation au titre de laquelle le contrat a été conclu, l'organisme ou la collectivité chargé du versement de l'aide visée au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6, auxquels il transmet :

« 1° En cas de rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité à l'initiative du salarié ou de l'employeur, la copie de la lettre de rupture mentionnant, le cas échéant, si celle-ci a eu lieu au cours de la période d'essai ;

« 2° En cas de faute grave ou de force majeure, la copie de la lettre par laquelle est constatée la rupture immédiate du contrat ;

« 3° En cas de rupture justifiée par la conclusion avec un autre employeur d'un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à six mois ou d'un contrat à durée indéterminée ou par le suivi d'une formation permettant l'acquisition de l'une des qualifications mentionnées aux quatre premiers alinéas de l'article L. 900-3, tout document justifiant de l'embauche ou de l'inscription à la formation ;

« 4° En cas de suspension du contrat insertion-revenu minimum d'activité pour effectuer une période d'essai auprès d'un autre employeur, la copie du contrat de travail correspondant ;

« 5° En cas de suspension du contrat insertion-revenu minimum d'activité pour incapacité médicalement constatée, accident du travail et maladie professionnelle, congé légal de maternité, paternité ou adoption prévus aux articles L. 122-25 et suivants, la copie des justificatifs attestant de la situation du salarié ;

« 6° En cas de renouvellement du contrat insertion-revenu minimum d'activité, la copie de l'avenant de la convention mentionnée à l'article L. 322-4-15-1.

« Lorsqu'ils sont informés des motifs de suspension ou de rupture du contrat de travail par le salarié, les organismes chargés du service de l'allocation prennent en compte les informations transmises par l'intéressé pour la détermination des droits à l'allocation.

« II. – En cas de suspension ou de rupture du contrat insertion-revenu minimum d'activité, le versement des aides mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 afférentes à la période est interrompu à compter de la date d'effet de la suspension ou de la rupture et les sommes indûment perçues sont reversées.

« Par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, lorsque la rémunération est maintenue en totalité ou partiellement dans les cas de suspension mentionnés au 5° du I, les aides mentionnées au troisième alinéa du I de l'article L. 322-4-15-6 afférentes à la période continuent à être versées. »

VII. – Le II de l'article D. 322-22-9 est ainsi modifié :

1° Dans la première phrase, les mots : « et aux organismes de recouvrement des cotisations et contributions sociales les sommes correspondant aux exonérations de cotisations et, le cas échéant, de contributions sociales dont il a bénéficié au titre du contrat de travail considéré » sont supprimés.

2° La deuxième phrase est supprimée.

3° Dans la troisième phrase, les mots : « et les exonérations obtenues » sont supprimés.

VIII. – La première phrase de l'article D. 322-23 est ainsi modifiée :

1° Les mots : « deuxième alinéa » sont remplacés par les mots : « troisième alinéa ».

2° Après les mots : « rémunération mensuelle brute versée au salarié par l'employeur » sont insérés les mots : « dans la limite du salaire minimum de croissance ».

Art. 2. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de la santé et des solidarités, le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes, la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité et le ministre délégué à la sécurité sociale, aux personnes âgées, aux personnes handicapées et à la famille sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 avril 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

DOMINIQUE DE VILLEPIN

Le ministre de la santé et des solidarités,
XAVIER BERTRAND

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*
GÉRARD LARCHER

*La ministre déléguée à la cohésion sociale
et à la parité,*
CATHERINE VAUTRIN

*Le ministre délégué à la sécurité sociale,
aux personnes âgées,
aux personnes handicapées
et à la famille,*
PHILIPPE BAS

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 28 avril 2006

Décret n° 2006-481 du 27 avril 2006 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement

NOR: SOCU0511416D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code de la construction et de l'habitation, notamment ses articles L. 313-19, L. 313-25 et R. 313-57 à R. 313-62 ;

Vu la loi n° 96-1237 du 30 décembre 1996 relative à l'Union d'économie sociale du logement ;

Vu la loi n° 2005-32 de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, notamment ses articles 103, 104 et 105 ;

Vu le décret n° 97-143 du 14 février 1997 modifiant le code de la construction et de l'habitation et relatif à l'Union d'économie sociale du logement, notamment son article 4 ;

Vu les décrets n° 2000-63 du 24 janvier 2000, n° 2002-1226 du 27 septembre 2002 et n° 2004-1287 du 26 novembre 2004 approuvant les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement ;

Vu les modifications statutaires adoptées le 20 janvier 2005 par l'assemblée générale mixte des associés de l'Union d'économie sociale du logement,

Décète :

Art. 1^{er}. – Sont approuvées, telles que décidées par l'assemblée générale mixte de ses associés du 20 janvier 2005, les modifications apportées aux statuts de l'Union d'économie sociale du logement.

Art. 2. – Les statuts de l'Union d'économie sociale du logement ainsi modifiés sont annexés au présent décret (1).

Art. 3. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*

THIERRY BRETON

(1) Ces statuts seront publiés au *Bulletin officiel* du ministère chargé du logement. Ils peuvent être consultés au siège social de l'Union d'économie sociale du logement, 110, rue Lemerrier, 75017 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 mai 2006

Décret n° 2006-556 du 17 mai 2006 relatif aux conditions d'organisation et de fonctionnement des structures dénommées « lits halte soins santé »

NOR : SOCA0610811D

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment son article L. 312-1 dans sa rédaction issue de l'article 50 de la loi n° 2005-1579 du 19 décembre 2005 de financement de la sécurité sociale pour 2006 ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu l'avis du Comité national de l'organisation sanitaire et sociale en date du 15 décembre 2005 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 1^{er} mars 2006 ;

Vu l'avis du conseil de l'Union nationale des caisses d'assurance maladie en date du 15 mars 2006,

Décète :

Art. 1^{er}. – A la sous-section 2 de la section 1 du chapitre II du titre I^{er} du livre III du code de l'action sociale et des familles est ajouté un paragraphe 11 ainsi rédigé :

« Paragraphe 11

« Structures dénommées “lits halte soins santé”

« *Art. D. 312-176-1.* – Les structures dénommées “lits halte soins santé”, mentionnées au 9^o du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, assurent, sans interruption, des prestations de soins, d'hébergement temporaire et d'accompagnement social. Elles ne sont pas dédiées à une pathologie donnée.

« Les bénéficiaires de ces prestations sont des personnes sans domicile fixe, quelle que soit leur situation administrative, dont l'état de santé nécessite une prise en charge sanitaire et un accompagnement social.

« *Art. 312-176-2.* – Les structures dénommées “lits halte soins santé” sont gérées par une personne morale publique ou privée.

« En fonction des besoins et des moyens locaux, les lits halte soins santé peuvent être regroupés en un lieu unique sans excéder le nombre de trente ou être installés, sous la responsabilité du gestionnaire de la structure “lits halte soins santé”, dans différents sites, que ces derniers soient ou non exclusivement dédiés à cette activité.

« Lorsque les lits halte soins santé sont installés dans les locaux d'un autre établissement ou service social ou médico-social, ils ne doivent pas représenter plus de 15 % de l'ensemble des places autorisées de cette structure, sans jamais dépasser le nombre de trente.

« Il est cependant possible, sur avis motivé du comité régional d'organisation sociale et médico-sociale, de déroger aux règles de capacités définies aux alinéas précédents.

« *Art. D. 312-176-3.* – Les structures dénommées “lits halte soins santé” disposent de locaux adaptés et d'une équipe pluridisciplinaire composée de personnels administratifs et techniques sanitaires et sociaux. Cette équipe comprend obligatoirement au moins un médecin et une infirmière.

« Les personnels peuvent être des salariés de la structure ou des intervenants extérieurs, mis à disposition, ou des professionnels libéraux rémunérés par la structure, et dont les prestations font l'objet d'un contrat, d'une convention ou d'un protocole.

« Une convention entre la structure dénommée “lits halte soins santé” et les établissements de santé généraux et les établissements de santé ayant une activité spécifique de psychiatrie dans la zone géographique d'implantation précise les conditions de mise en œuvre des interventions des professionnels de santé des établissements de santé au sein de la structure “lits halte soins santé”. Elle indique également les modalités selon lesquelles cette structure peut avoir recours, s'il y a lieu, à des consultations hospitalières ou à des hospitalisations pour des personnes accueillies, dont l'état sanitaire l'exige, notamment dans les situations d'urgence.

« *Art. D. 312-176-4.* – L'admission est prononcée, sur demande de la personne, par le directeur responsable de la structure “lits halte soins santé”, après un avis d'un médecin de cette structure qui en évalue la pertinence médicale. En cas de nécessité d'une prise en charge hospitalière, l'admission ne peut être prononcée.

« La durée prévisionnelle du séjour est inférieure à deux mois.

« La sortie du dispositif d'une personne accueillie est soumise à avis médical, rendu après concertation avec l'équipe sanitaire et sociale mentionnée à l'article D. 312-176-3.

« La régulation des places disponibles doit être organisée, en fonction du contexte local, dans le cadre du dispositif de veille sociale.

« Un protocole est établi entre le dispositif de veille sociale responsable de la régulation et les directeurs responsables des structures "lits halte soins santé", afin que soient définies les règles d'orientation, de régulation et d'accueil. »

Art. 2. – Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, le ministre de l'économie, des finances et de l'industrie, le ministre de la santé et des solidarités et la ministre déléguée à la cohésion sociale et à la parité sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 17 mai 2006.

Par le Premier ministre :

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*

JEAN-LOUIS BORLOO

DOMINIQUE DE VILLEPIN

*Le ministre de l'économie,
des finances et de l'industrie,*

THIERRY BRETON

Le ministre de la santé et des solidarités,

XAVIER BERTRAND

*La ministre déléguée à la cohésion sociale
et à la parité,*

CATHERINE VAUTRIN

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 26 avril 2006

Arrêté du 17 mars 2006 portant attribution à titre de dotation d'un ensemble immobilier domanial

NOR : *SOCO0610683A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre délégué au budget et à la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, en date du 17 mars 2006, est attribué à titre de dotation au profit de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP), établissement public à caractère administratif, en vue de son activité d'enseignement et de formation, l'ensemble immobilier domanial sis 1490, route de Sain-Bel, à Marcy-l'Etoile (69), cadastré AK n° 8, d'une superficie totale de 57 882 mètres carrés, tel que cet ensemble figure sur le plan annexé au présent arrêté (1).

Cet ensemble immobilier, actuellement inscrit au tableau général des propriétés de l'Etat sous le numéro 690-02240 à la rubrique « affaires sociales, travail et solidarité (services centraux) », sera recensé dans ce même tableau au profit de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, établissement public à caractère administratif.

La dotation s'étendra, le cas échéant, aux constructions ou additions de constructions qui seraient édifiées ultérieurement sur le terrain ci-dessus mentionné.

L'ensemble immobilier sera remis gratuitement à l'Etat quand prendra fin la dotation.

(1) Le plan peut être consulté au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction de l'administration générale et de la modernisation des services (division des moyens des services, bureau de la programmation et du financement), 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 26 avril 2006

Arrêté du 20 mars 2006 portant agrément d'organismes chargés des contrôles en radioprotection mentionnés aux articles R. 1333-43 et R. 1333-44 du code de la santé publique et R. 231-84 et R. 231-86 du code du travail

NOR : SANY0621533A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de la santé et des solidarités,

Vu les articles R. 1333-43 et R. 1333-44 du code de la santé publique ;

Vu les articles R. 231-84 et R. 231-86 du code du travail ;

Vu l'arrêté du 9 janvier 2004 définissant les modalités d'agrément des organismes chargés des contrôles en radioprotection en application de l'article R. 1333-44 du code de la santé publique ;

Vu les arrêtés du 17 mars 2005 et du 18 juillet 2005 portant agrément d'organismes chargés des contrôles en radioprotection mentionnés aux articles R. 1333-43 et R. 1333-44 du code de la santé publique et R. 231-84 et R. 231-86 du code du travail ;

Vu les demandes présentées par les organismes demandeurs et les dossiers joints à ces demandes en vue d'obtenir l'agrément prévu aux articles du code de la santé publique et du code du travail susvisés ;

Considérant les visites de contrôles effectuées par la direction générale de la sûreté nucléaire et de la radioprotection et les suites données à l'issue de ces visites,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection, dans les domaines médical et industriel, est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2008 pour les organismes suivants :

a) Tous types d'activités nucléaires :

ALGADE, 1, avenue du Brugeaud, BP 46, 87250 Bessines-sur-Gartempe ;

APAVE alsacienne, 2, rue Thiers, BP 1347, 68056 Mulhouse Cedex ;

APAVE parisienne, 13-17, rue Salneuve, 75854 Paris Cedex 17 ;

APAVE Sudeurope, ZI, avenue Gay-Lussac, BP 3, 33370 Artigues-près-Bordeaux ;

Bureau Veritas, zone France, 17 *bis*, place des Reflets, La Défense 2, 92077 Paris-La Défense Cedex ;

CETE APAVE Nord-Ouest, 51, avenue de l'Architecte-Cordonnier, 59000 Lille ;

Gamma Assistance, château de la Caillerie, BP 45, 37420 Avoine ;

Lanse-SPR CEA Cadarache, BP 1, 13108 Saint-Paul-lez-Durance Cedex ;

MERI, 788, avenue Jean-Jaurès, 59790 Ronchain ;

MSIS, ZAC de Courcelle, 1, route de la Noue, 91196 Gif-sur-Yvette Cedex ;

NORISKO équipements, direction technique, Les Courrières, 87170 Isle ;

SGS Qualitest industrie, domaine de Corbeville-Ouest, 91400 Orsay ;

SOCOTEC industries, zone industrielle, rue Marcel-Dassault, BP 259, 59472 Seclin ;

SPRA, BP 129, 00481 Armées ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base :

Techniconseil, 4, rue Auguste-Chabrières, 75015 Paris.

Art. 2. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans le domaine médical est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2008 pour les organismes suivants :

a) Pour les équipements de radiodiagnostic médical et vétérinaire :

AM'TECH, 5, rue Pierre-Midrin, 92310 Sèvres ;

MEDI QUAL, 2 *bis*, square Les Bruyères, 33520 Bruges.

Art. 3. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans le domaine industriel est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2008 pour les organismes suivants :

a) Tous types d'activités nucléaires :

ASCORA, 46 bis, Pors Ar Bérézet, 22470 Plouézec.

ATM Entreprise (anc. Game Nucléaire), 25, avenue de Tourville, BP 18, 50120 Equeurdreville-Hainneville ;

CERAP, quartier les Algorithmes, bâtiment Aristote, 91194 Gif-sur-Yvette Cedex ;

CERAP Nord-Ouest, zone industrielle de Digulleville, BP 229, 50442 Beaumont-Hague Cedex ;

CERAP Sud, ZA de Berret, 448, avenue de la Floure, 30200 Bagnols-sur-Cèze ;

ONECTRA, lieudit Les Tomples, BP 45, 26701 Pierrelatte Cedex ;

SOGERIS, 8, rue du Mont-Châtelard, 42800 Tartaras ;

TECHMAN Chinon, COVAL Atlantique, 7, rue des Boisses, 37500 Chinon ;

Unité Contrôles Techniques, Melox, BP 93124, 30203 Bagnols-sur-Cèze Cedex ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base :

Institut de physique nucléaire, service de radioprotection, 15, rue Georges-Clemenceau, bâtiment 104 E, 91406 Orsay Cedex ;

IRES, 23, rue du Loess, BP 28, 67037 Strasbourg Cedex ;

c) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base et sauf les contrôles des générateurs de rayonnements :

Cellule mobile d'intervention radiologique des Yvelines (CMIR 78), BP 571, 78005 Versailles Cedex.

Art. 4. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans les domaines médical et industriel est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 pour les organismes suivants :

a) Tous types d'activités nucléaires :

ARAPRO (anc. Bernard Lefevre), 4, rue des Tourelles, 14280 Saint-Germain-la-Blanche-Herbe ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base :

SOCOTEC Antilles-Guyane, centre commercial La Rocade-Grand-Camp, 97142 Abymes.

Art. 5. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans le domaine médical est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 pour l'organisme suivant :

Pour les équipements de radiodiagnostic :

SOFRANEXT, parc industriel de la plaine de l'Ain, allée des Prunus, 01150 Blyes.

Art. 6. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans le domaine industriel est renouvelé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 pour les organismes suivants.

a) Tous types d'activités nucléaires :

ESSOR, BP 106, 7, boulevard Henri-Poincaré, 26702 Pierrelatte Cedex ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf les contrôles des générateurs de rayonnement :

AMEC SPIE Dematome, 1, rue Paul-Sabatier, 26702 Pierrelatte Cedex.

Art. 7. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans les domaines médical et industriel est accordé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 aux organismes suivants :

a) Tous types d'activités nucléaires :

CCER, SPR CEA DAM, Ile-de-France, BP 12, 91680 Bruyères-le-Châtel ;

CSQ, SPR CEA, centre de Grenoble, 17, avenue des Martyrs, 38054 Grenoble Cedex ;

PROGRAY, 19, allée James-Watt, 33700 Mérignac ;

UOA, SPR CEA, centre de Saclay, 91191 Gif-sur-Yvette Cedex ;

UCE, SPR CEA, centre de Valduc, 21120 Is-sur-Tille ;

UCT, SPR COGEMA, La Hague, 50444 Beaumont-Hague Cedex ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base :

ECRAN, 99, chemin Petit-Bois, lotissement Lantanacamara, 97233 Schœlcher.

Art. 8. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection dans le domaine médical est accordé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 aux organismes suivants :

Pour les équipements de radiodiagnostic :

ATM Entreprise (anc. Game Nucléaire), 25, avenue de Tourville, BP 18, 50120 Equeurdreville-Hainneville ;

RADIOPROTEC, 106, cours Jean-Jaurès, 38130 Echirolles ;

SOGERIS, 8, rue du Mont-Châtelard, 42800 Tartaras ;

CERAP, quartier Les Algorithmes, bâtiment Aristote, 91194 Gif-sur-Yvette Cedex ;

CERAP Nord-Ouest, zone industrielle de Digulleville, BP 229, 50442 Beaumont-Hague Cedex ;

CERAP Sud, ZA de Berret, 448, avenue de la Floure, 30200 Bagnols-sur-Cèze.

Art. 9. – L'agrément pour procéder aux contrôles en radioprotection, dans le domaine industriel, est accordé, dans les conditions définies par les demandes d'agrément et les dossiers joints à ces demandes, jusqu'au 31 décembre 2006 aux organismes suivants :

a) Tous types d'activités nucléaires :

LMPS, SPR CEA, centre de Valrho, BP 17171, 30207 Bagnols-sur-Cèze Cedex ;

MCQ, SPR CEA, centre de Fontenay-aux-Roses, 18, route du Panorama, BP 6, 92265 Fontenay-aux-Roses Cedex ;

UCT, SPR COGEMA, Marcoule, BP 76170, 30206 Bagnols-sur-Cèze Cedex ;

UPEC, SPR COGEMA, Pierrelatte, BP 16, 26700 Pierrelatte Cedex ;

b) Tous types d'activités nucléaires sauf celles exercées dans les installations nucléaires de base et sauf les contrôles des générateurs de rayonnements :

Cellule mobile d'intervention radiologique des Alpes-Maritimes (CMIR 06), 140, avenue du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny, BP 99, 06271 Villeneuve-Loubet Cedex ;

Cellule mobile d'intervention radiologique de Seine-et-Marne (CMIR 77), 56, avenue de Corbeil, BP 109, 77001 Melun.

c) Pour les générateurs X :

CERTICContrôle, les Cèdres, 21260 Selongey.

Art. 10. – L'agrément est accordé à titre précaire et révoquant à tout moment par les ministres chargés du travail et de la santé.

Art. 11. – Les demandes de renouvellement d'agrément sont à adresser à la DGSNR en deux exemplaires au moins quatre mois avant l'échéance de l'agrément.

Art. 12. – Le directeur général de la sûreté nucléaire et de la radioprotection et le directeur des relations du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 20 mars 2006.

Le ministre de la santé et des solidarités,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de la sûreté nucléaire
et de la radioprotection,
A.-C. LACOSTE

Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des relations du travail,
J.-D. COMBEXELLE

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 19 avril 2006

Arrêté du 27 mars 2006 portant nomination (inspection du travail)

NOR : *SOCO0610822A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 27 mars 2006, M. Georges Decker, directeur du travail à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France, est nommé dans l'emploi fonctionnel de directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Aisne à compter du 1^{er} mai 2006 et détaché dans cet emploi pour une durée maximum de cinq ans.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 10 mai 2006

Arrêté du 27 mars 2006 modifiant l'arrêté du 24 décembre 1996 portant habilitation d'organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant certains équipements de protection individuelle

NOR : SOCT0610803A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche, Vu le code du travail, et notamment l'article L. 233-5 et les articles R. 233-51, R. 233-52, R. 233-54 à R. 233-56, R. 233-58 à R. 233-63, R. 233-66 à R. 233-72-1, R. 233-152 et R. 233-153 ;

Vu l'arrêté du 24 décembre 1996 modifié portant habilitation d'organismes chargés de procéder aux examens CE de type, à l'évaluation des systèmes de garantie de qualité CE et à l'évaluation et à la surveillance des systèmes d'assurance qualité CE concernant certains équipements de protection individuelle ;

Vu l'avis du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (commission spécialisée n° 3 « risques physiques, mécaniques et électriques ») et de la Commission nationale d'hygiène et de sécurité du travail en agriculture,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – A l'article 1^{er} de l'arrêté du 24 décembre 1996 susvisé est créée une rubrique :

« XII. – Vêtements et équipements de protection individuelle destinés à la protection contre les chocs mécaniques dans le cadre d'une activité sportive ou de loisirs :

CRITT-SL (Centre de recherche, d'innovation et de transfert de technologie-sport et loisirs), rue Albert-Einstein, zone du Sanital, 86100 Châtelleraut. Numéro d'identification délivré par la Commission européenne : 0501. »

Art. 2. – Le directeur des relations du travail au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur général de la forêt et des affaires rurales au ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'application du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 mars 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le chef de service,
J. BLONDEL*

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Pour le ministre et par délégation :

Par empêchement du directeur général
de la forêt et des affaires rurales :

Le directeur du travail,

J.-P. MAZERY

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 19 avril 2006

Arrêté du 30 mars 2006 relatif au dépôt des demandes de regroupement familial dans les services de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM)

NOR : SOCN0610805A

Le ministre d'Etat, ministre de l'intérieur et de l'aménagement du territoire, et le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code du travail, et notamment son article L. 341-9 ;

Vu le code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile, livre IV ;

Vu le décret n° 2005-253 du 17 mars 2005 relatif au regroupement familial des étrangers, pris pour l'application du livre IV du code de l'entrée et du séjour des étrangers et du droit d'asile ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 1994 relatif au dépôt des demandes de regroupement familial dans les services de l'Office des migrations internationales, modifié par les arrêtés des 21 mai 1997, 2 juillet 1998, 8 janvier 1999, 12 avril 1999, 14 décembre 1999, 24 septembre 2001, 7 novembre 2003, 11 juin 2004, 2 septembre 2005 et 5 décembre 2005,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – L'article 1^{er} de l'arrêté du 7 novembre 1994 susvisé est rédigé comme suit :

« *Art. 1^{er}.* – Les demandes de regroupement familial présentées par les étrangers qui en sollicitent le bénéfice sont déposées auprès des services de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations dans les départements suivants :

Ain, Alpes-Maritimes, Bouches-du-Rhône, Haute-Garonne, Gironde, Hérault, Ille-et-Vilaine, Isère, Loire, Loire-Atlantique, Meurthe-et-Moselle, Moselle, Nord, Bas-Rhin, Rhône, Paris, Savoie, Seine-et-Marne, Yvelines, Essonne, Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne, Val-d'Oise et Guyane. »

Art. 2. – Le directeur de la population et des migrations au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le directeur des libertés publiques et des affaires juridiques au ministère de l'intérieur et de l'aménagement du territoire sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 30 mars 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de la population
et des migrations,
P. BUTOR*

*Le ministre d'Etat,
ministre de l'intérieur
et de l'aménagement du territoire,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur des libertés publiques
et des affaires juridiques,
S. FRATACCI*

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 21 avril 2006

Arrêté du 7 avril 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : SOC00610851A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 7 avril 2006, Mme Sylvie Guillery, directrice adjointe du travail, en fonction à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, est promue au grade de directrice du travail à compter du 14 avril 2006.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 26 avril 2006

Arrêté du 11 avril 2006 relatif à la création d'un comité technique paritaire central auprès du directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations

NOR : SANG0621107A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de la fonction publique,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires ;

Vu le décret n° 2005-381 du 20 avril 2005 relatif à l'Agence de l'accueil des étrangers et des migrations et modifiant le code du travail,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Il est créé, auprès du directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, un comité technique paritaire central ayant compétence, dans le cadre des dispositions du titre III du décret du 28 mai 1982 susvisé, pour connaître de toutes les questions concernant l'agence.

Art. 2. – La composition du comité technique paritaire central est fixée comme suit :

a) Représentants de l'administration :

Huit membres titulaires dont le directeur général de l'Agence nationale d'accueil des étrangers et des migrations, président, et huit membres suppléants, nommés dans les conditions prévues à l'article 7 du décret du 28 mai 1982 susvisé.

b) Représentants du personnel :

Huit membres titulaires et huit membres suppléants, désignés conformément aux dispositions des articles 8 et 11 (second alinéa) du décret du 28 mai 1982 susvisé.

Art. 3. – Le directeur de l'administration générale, du personnel et du budget et le directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de l'administration générale,
du personnel et du budget,*

E. MARIE

*Le ministre de la fonction publique,
Pour le ministre et par délégation :*

La sous-directrice,

A. WAGNER

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 26 avril 2006

Arrêté du 11 avril 2006 fixant les modalités d'une consultation des personnels afin de déterminer les organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire central placé auprès du directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations

NOR : SANG0621108A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de la fonction publique,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-452 du 28 mai 1982 modifié relatif aux comités techniques paritaires ;

Vu l'arrêté du 11 avril 2006 portant création d'un comité technique paritaire central auprès du directeur générale de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Une consultation du personnel de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations (ANAEM) est organisée, en application de l'article 11, deuxième alinéa, du décret du 28 mai 1982 susvisé, afin de déterminer les organisations syndicales appelées à être représentées au sein du comité technique paritaire central de l'agence.

Le scrutin sera organisé selon un calendrier fixé par le directeur général de l'ANAEM.

Art. 2. – Sont électeurs :

- les fonctionnaires titulaires en activité détachés ou mis à disposition de l'ANAEM, à l'exclusion des fonctionnaires en congé parental, en congé de présence parentale ou en congé de fin d'activité ;
- les agents contractuels de droit public et de droit privé employés par l'ANAEM et bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée ou recrutés à titre temporaire pour une durée minimale de six mois et dont la présence dans les services du centre, appréciée à la date de clôture des listes électorales, est au moins égale à soixante-dix heures par mois, à l'exclusion des agents en congé parental, en congé de présence parentale ou en congé sans rémunération.

Art. 3. – La liste des électeurs sera arrêtée par le directeur général de l'ANAEM. Elle sera affichée dans les locaux de l'établissement quinze jours au moins avant la date fixée pour la consultation.

Dans les huit jours qui suivent l'affichage, les électeurs peuvent vérifier les inscriptions et, le cas échéant, présenter des demandes d'inscription. Dans le même délai et pendant trois jours à compter de son expiration, des réclamations peuvent être formulées contre les inscriptions ou omissions sur la liste électorale.

Le directeur général statue sans délai sur ces réclamations.

Art. 4. – Dans le cadre de la consultation prévue à l'article 1^{er} du présent arrêté, peuvent se présenter au scrutin les organisations syndicales de fonctionnaires visées au quatrième alinéa de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée.

Si aucune de ces organisations syndicales ne présente de candidature ou si le nombre de votants, constaté par les émargements portés sur la liste électorale, est inférieur à la moitié des personnels appelés à voter, il est organisé un second tour, auquel toute organisation syndicale de fonctionnaires peut participer.

Art. 5. – Pour le premier tour, les actes de candidature doivent parvenir au directeur général de l'ANAEM au moins six semaines calendaires avant la date fixée pour le scrutin.

Ces actes de candidature peuvent être accompagnés d'une profession de foi et doivent mentionner le nom d'un délégué, habilité à représenter l'organisation syndicale dans toutes les opérations électorales. Les actes de candidature font l'objet d'un récépissé remis au délégué.

Dans le cas où un second tour serait nécessaire, en application de l'article 11 *bis*, alinéa 2, du décret du 28 mai 1982 susvisé, les actes de candidature devront être déposés dans les mêmes conditions, à une date fixée par décision du directeur général de l'ANAEM.

Art. 6. – Les candidatures qui remplissent les conditions fixées aux articles 4 et 5 du présent arrêté sont affichées dans les locaux de l'établissement dans les trois jours qui suivent la date de clôture de dépôt de candidature visée à l'article 5.

Art. 7. – Il est institué un bureau de vote auprès du directeur général de l'ANAEM.

Le bureau de vote constate le quorum, procède au dépouillement du scrutin et à la proclamation des résultats.

Art. 8. – Le bureau de vote comprend un président et un secrétaire désignés par le directeur général de l'agence, ainsi qu'éventuellement un délégué de chaque liste en présence.

Art. 9. – Les opérations électorales se déroulent publiquement dans les locaux de travail et pendant les heures de service.

Le vote a lieu à bulletin secret sur sigle et sous enveloppe. Les bulletins de vote et les enveloppes sont établis par l'administration selon un modèle type.

Art. 10. – Le vote peut avoir lieu par correspondance dans les conditions suivantes :

Les bulletins de vote et les enveloppes nécessaires sont transmis aux intéressés deux semaines calendaires au moins avant la date fixée pour les élections. Ce délai ne s'applique pas aux agents empêchés de prendre part au vote par suite des nécessités du service.

L'électeur insère son bulletin de vote dans une enveloppe (dite enveloppe n° 1). Cette enveloppe, d'un modèle fixé par l'administration, ne doit porter aucune mention ou signe distinctif. Il insère cette enveloppe, qui peut ne pas être cachetée, dans une enveloppe (dite enveloppe n° 2) sur laquelle doivent figurer ses nom, prénom, affectation et signature. Ce pli, obligatoirement cacheté, est placé dans une troisième enveloppe (enveloppe n° 3) qu'il adresse par voie postale au bureau de vote dont il dépend. L'enveloppe n° 3 doit parvenir au bureau de vote avant l'heure de clôture du scrutin.

A l'issue du scrutin, le bureau de vote procède au recensement des votes par correspondance. Les enveloppes n° 3, puis les enveloppes n° 2 sont ouvertes. Au fur et à mesure de l'ouverture des enveloppes n° 2, la liste électorale est émargée et l'enveloppe n° 1 déposée dans l'urne contenant les suffrages des agents ayant voté directement.

Sont mises à part sans être ouvertes et annexées au procès-verbal les enveloppes n° 3 parvenues après l'heure de clôture du scrutin, les enveloppes n° 2 sur lesquelles ne figurent pas le nom et la signature du votant ou sur lesquelles le nom est illisible, les enveloppes n° 2 multiples parvenues sous la signature d'un même agent, les enveloppes n° 1 parvenues en nombre multiple sous une même enveloppe n° 2 et les enveloppes n° 1 portant une mention ou un signe distinctif. Le nom des électeurs dont émanent ces enveloppes n'est pas émargé sur la liste électorale.

Sont également mises à part, sans être ouvertes, les enveloppes émanant d'électeurs ayant pris part directement au vote. Dans un tel cas, le vote par correspondance n'est pas pris en compte.

Le bureau de vote établit un procès-verbal des opérations de recensement des votes par correspondance. Sont annexées à ce procès-verbal les enveloppes qui ont été mises à part sans être ouvertes.

Les votes parvenus après le recensement prévu ci-dessus sont renvoyés aux intéressés avec l'indication de la date et de l'heure de réception.

Art. 11. – Le bureau de vote constate le nombre de votants à partir de la liste d'émargement.

Si le nombre de votants est égal ou supérieur à la moitié du nombre des électeurs inscrits, le bureau de vote procède, sans délai, au dépouillement du scrutin.

Art. 12. – Lors du dépouillement du scrutin, ne sont pas comptabilisés dans les suffrages valablement exprimés les bulletins blancs, les bulletins trouvés dans l'urne sans enveloppe, les bulletins non conformes au modèle type, les bulletins raturés, déchirés ou portant des signes de reconnaissance, les bulletins multiples contenus dans la même enveloppe et désignant des organisations syndicales différentes.

Un procès-verbal des opérations de dépouillement est établi, auquel sont annexés les bulletins considérés comme nuls.

Art. 13. – Le bureau de vote comptabilise l'ensemble des votes s'étant porté sur les organisations syndicales en présence.

Il détermine le quotient électoral en divisant le nombre total de suffrages valablement exprimés par le nombre de représentants titulaires du personnel au sein du comité technique paritaire central de l'ANAEM.

Il attribue à chaque organisation syndicale s'étant présentée à la consultation du personnel autant de sièges de représentants titulaires du personnel que le nombre des voix recueillies par elle contient de fois le quotient électoral. Les sièges de représentants titulaires restant éventuellement à pourvoir sont répartis suivant la règle de la plus forte moyenne.

Il attribue ensuite à chaque organisation syndicale un nombre de sièges de représentants suppléants égal à celui des sièges de représentants titulaires obtenus par cette organisation en application de l'alinéa précédent.

Il établit le procès-verbal des opérations électorales sur lequel sont portés le nombre d'électeurs, le nombre de votants, le nombre de suffrages valablement exprimés, le nombre de votes nuls et le nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale en présence. Sont annexés à ce procès-verbal les enveloppes mises à part sans être ouvertes et les bulletins nuls. Le bureau de vote proclame, sans délai, les résultats de la consultation.

Art. 14. – Sans préjudice des dispositions prévues au huitième alinéa de l'article 14 de la loi du 11 janvier 1984 susvisée, les contestations sur la validité de la consultation de personnel sont portées, dans un délai de cinq jours à compter de la proclamation des résultats, devant le directeur général de l'ANAEM puis, le cas échéant, devant la juridiction administrative.

Art. 15. – Compte tenu des résultats de la consultation, un arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement détermine les organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au comité technique paritaire central de l'ANAEM, ainsi que le nombre de sièges auxquels elles ont droit.

Art. 16. – Le directeur général de l'Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le directeur de l'administration générale,
du personnel et du budget,
E. MARIE*

*Le ministre de la fonction publique,
Pour le ministre et par délégation :
La sous-directrice,
A. WAGNER*

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 22 juillet 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise

NOR : SOCF0610976A

Le ministre de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale,

Vu le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;

Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 modifié relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;

Vu le décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 22 juillet 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise ;

Vu l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministre chargé de l'emploi ;

Vu le référentiel d'emploi, d'activités, compétences du titre professionnel de technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise modifié ;

Vu le référentiel de certification du titre professionnel de technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise modifié ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative gestion et traitement de l'information du 29 mars 2006,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le dernier alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 22 juillet 2003 susvisé est supprimé et remplacé par :

« Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de cinq ans. »

Art. 2. – L'annexe prévue à l'article 4 de l'arrêté du 22 juillet 2003 susvisé est remplacée par l'annexe du présent arrêté.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du délégué général
à l'emploi et à la formation professionnelle :
*La chef de la mission politiques de formation
et de qualification,*
C. RIGODANZO

A N N E X E

INFORMATIONS REQUISES POUR L'INSCRIPTION DU TITRE PROFESSIONNEL AU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Intitulé :

Titre professionnel : technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise.

Niveau : IV.

Code NSF : 326 r.

Résumé du référentiel d'emploi

Le (la) technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise, à partir du cahier des charges client, intègre, installe, met en service, dépanne, maintient, fait évoluer des systèmes de réseaux de communications (données, voix, images), de télécommunications et leurs périphériques.

Le (la) technicien(ne), pour installer et mettre en service, applique des procédures en respectant les règles de sécurité. Il (elle) vérifie la conformité de son installation du point de vue technique et en fonction des demandes du client.

Il (elle) procède aux contrôles des systèmes de réseaux et de télécommunications en utilisant des appareils de test et de mesure pour valider ses contrôles. Il (elle) dépanne par remplacement et paramétrage de sous-ensembles.

Il (elle) assiste, conseille et aide les clients à prendre en main les systèmes matériels et logiciels.

Le (la) technicien(ne) réseaux et télécommunications d'entreprise intervient dans le cadre de procédures, de cahier des charges, de contrat de services, seul(e) ou en relation avec d'autres techniciens.

Capacités attestées et descriptif des composantes de la certification

1. Intégrer des équipements de réseaux et de télécommunications d'entreprise

Assembler et raccorder les éléments d'un équipement de réseaux et de télécommunications d'entreprise à intégrer.

Configurer et paramétrer des équipements de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Effectuer des essais fonctionnels d'équipements de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

2. Installer et mettre en service des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise

Réaliser et mettre en conformité une installation de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Réaliser la mise en service d'une installation de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Réaliser la recette d'une installation de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Aider et conseiller le client lors de la prise en main des systèmes et réseaux de télécommunications d'entreprise.

3. Maintenir des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise

Diagnostiquer et dépanner sur site des dysfonctionnements des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Effectuer les mises à jour des équipements de systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Appliquer les procédures d'exploitation des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Assister et conseiller le client à distance pour la maintenance des systèmes de réseaux et de télécommunications d'entreprise.

Secteurs d'activités ou types d'emploi accessibles par le détenteur du titre :

Société de services en télécommunications et réseaux (SSTR), en plate-forme d'intégration et sur les sites clients et peut aussi intervenir à distance.

Société de services et d'ingénierie informatique (SSII) réalisant des prestations en régie ou ponctuellement, sur les équipements informatiques, réseaux et télécommunications.

Structure utilisatrice, de type grand compte, qui possède un service dédié aux réseaux et télécommunications.

Codes ROME :

52321 - Technicien de maintenance en informatique ;

52311 - Technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels.

Réglementation de l'activité :

Décret n° 88-1056 du 14 novembre 1988 relatif à l'obligation de l'employeur de ne confier des travaux ou opérations qu'à des personnels qualifiés, en cohérence avec les prescriptions de sécurité UTE C18510 (habilitation électrique niveau BR selon les normes en vigueur).

Autorité responsable de la certification :

Ministère chargé de l'emploi.

Bases légales et réglementaires :

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;

Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 4 septembre 2003 relatif au titre professionnel de charpentier poseur bois

NOR : SOCF0610975A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;

Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 modifié relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;

Vu le décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;

Vu l'arrêté du 4 septembre 2003 relatif au titre professionnel de charpentier poseur bois ;

Vu le référentiel d'emploi, d'activités et de compétences du titre professionnel de charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture ;

Vu le référentiel de certification du titre professionnel de charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture ;

Vu l'avis de la commission professionnelle consultative du bâtiment et des travaux publics du 21 décembre 2005,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Aux articles 1^{er} et 2 de l'arrêté du 4 septembre 2003 susvisé, les mots : « charpentier poseur bois » sont remplacés par les mots : « charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture ».

Le dernier alinéa de l'article 1^{er} est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de cinq ans à compter de la publication du présent arrêté modificatif. »

Art. 2. – Les dispositions de l'article 3 sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Le titre professionnel de charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture, est composé des deux unités constitutives dont la liste suit :

« 1. Fabriquer et poser des ouvrages de charpente bois autres que les combles ;

« 2. Fabriquer et poser des charpentes bois à deux pentes ;

et d'une troisième unité constitutive à choisir parmi les trois options suivantes :

« – soit l'option maison ossature bois :

« 3. Réaliser la structure d'une maison ossature bois ;

« – soit l'option escalier :

« 3. Fabriquer et poser des escaliers bois à quartiers tournant ;

« – soit l'option couverture :

« 3. Réaliser la couverture et l'évacuation des eaux pluviales de combles à deux versants.

« Elles peuvent être sanctionnées par des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans les conditions prévues par l'arrêté du 25 novembre 2002 susvisé. »

Art. 3. – Après l'article 3, il est inséré deux articles 3-1 et 3-2 ainsi rédigés :

« Art. 3-1. – Le titre professionnel de charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture, peut être complété par l'unité de spécialisation suivante :

« 1. Fabriquer et poser des charpentes bois à trois pentes et plus.

« Elle peut être sanctionnée par un certificat complémentaire de spécialisation (CCS) dans les conditions prévues à l'alinéa deuxième de l'article 3 et à l'alinéa premier de l'article 6 du décret du 2 août 2002 susvisé. »

« Art. 3-2. – Les titulaires des certificats de compétences professionnelles obtenus antérieurement à la publication du présent arrêté modificatif sont réputés avoir obtenu les certificats de compétences professionnelles du titre professionnel de charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture, selon le tableau de correspondance figurant ci-dessous :

ANCIEN INTITULÉ	NOUVEL INTITULÉ
Charpentier poseur bois.	Charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture.
CCP : fabriquer des ouvrages de charpentes bois autres que les combles.	CCP : fabriquer et poser des ouvrages de charpentes bois autres que les combles.
CCP : poser des charpentes bois, des planchers et leurs éléments annexes.	
CCP : fabriquer des charpentes bois à deux pentes.	CCP : fabriquer et poser des charpentes bois à deux pentes.
CCP : poser des charpentes bois, des planchers et leurs éléments annexes.	

Art. 4. – L'annexe prévue à l'article 4 de l'arrêté du 4 septembre 2003 est remplacée par l'annexe au présent arrêté. Elle comporte les informations requises pour l'inscription du titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles.

Art. 5. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du délégué général
à l'emploi et à la formation professionnelle :
*La chef de la mission politiques de formation
et de qualification,*
C. RIGODANZO

A N N E X E

INFORMATIONS REQUISES POUR L'INSCRIPTION DU TITRE PROFESSIONNEL AU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Intitulé :

Titre professionnel : charpentier bois, option maison ossature bois, option escalier, option couverture.

Niveau : V.

Code NSF : 234 s.

Résumé du référentiel d'emploi

Le charpentier bois effectue, en atelier, la taille, les usinages (rabotage, assemblages, perçages) et le prémontage des éléments de structure et d'ossature en bois massif, contrecollé ou lamellé-collé. L'utilisation de machines de plus en plus complexes nécessite de la rigueur et le respect des consignes d'utilisation et de sécurité.

Il réalise sur le chantier le montage, le levage, la pose et la fixation de structures et d'ouvrages de charpente en respectant les règles de sécurité individuelles et collectives (échafaudages, lignes de vie, garde-corps, filets, etc.). Il intervient pour l'habitat individuel et collectif ainsi que pour des ouvrages fonctionnels tels que les salles de sport, piscines, hangars, halles, tribunes, etc.

En fonction de l'entreprise dans laquelle il est employé, il fabrique et pose des structures horizontales (solivage), verticales (pans de bois, murs ossature bois, garde-corps) et tridimensionnelles (poteau-poutre, escalier), des charpentes traditionnelles ou industrielles pour les combles perdus ou aménageables de maisons individuelles. Il effectue le levage et le contreventement de bâtiments comportant des fermes sur poteaux ou des portiques à deux ou trois articulations, le montage de maisons ossature bois, la pose de couverture en tuile ou ardoise.

Il exerce pour partie en extérieur, sur chantier, avec des pointes d'activité impliquant des aménagements d'horaires, et pour partie en atelier avec des horaires plus réguliers. L'emploi sur chantier nécessite des déplacements sur les différents chantiers de pose.

Le charpentier bois exécute les travaux courants de sa spécialité, à partir de directives générales et sous contrôle ponctuel. Il dispose d'une certaine initiative dans le choix des moyens lui permettant d'accomplir ces travaux.

Capacités attestées et descriptif des composantes de la certification

1. *Fabriquer et poser des ouvrages de charpente bois autres que les combles*

Fabriquer un mur à ossature bois.

Fabriquer une structure poteaux-poutres.

Fabriquer un solivage bois.

Fabriquer une volée droite d'escalier et son garde-corps.
Poser une paroi à ossature bois.
Poser un solivage et son plancher.
Poser une volée droite d'escalier et son garde-corps.

2. *Fabriquer et poser des charpentes bois à deux pentes*

Préparer les pièces passantes (pannes, sablières, chevrons) d'une charpente.
Fabriquer les fermes traditionnelles d'une charpente bois.
Préparer les éléments de finition pour le parachèvement d'une charpente.
Poser une charpente industrielle de type fermettes.
Poser une charpente traditionnelle assemblée sur plan rectangulaire.
Lever et régler définitivement la structure d'un petit bâtiment industriel.

Option maison ossature bois :

1. Réaliser la structure d'une maison ossature bois.
Réaliser sur chantier un solivage bois sur vide sanitaire.
Poser des murs ossature bois.
Réaliser sur chantier le comble d'une maison ossature bois.
Réaliser la mise hors d'air d'une maison ossature bois (pare-pluie, pare-vent, menuiseries extérieures).
Poser les bardages extérieurs d'une maison ossature bois.

Option escalier :

1. Fabriquer et poser des escaliers bois à quartiers tournants
Fabriquer un escalier droit avec palier.
Fabriquer un escalier à quartiers tournants et marches balancées.
Poser des escaliers à quartiers tournants.

Option couverture :

1. Réaliser la couverture et l'évacuation des eaux pluviales de combles à deux versants
Préparer le support de couverture pour de la tuile ou de l'ardoise.
Poser en plan carré des tuiles mécaniques, plates ou ardoises.
Poser une gouttière droite demi-ronde en zinc sur bandeau ou sur crochets et les tuyaux de descente.

Certificat complémentaire de spécialisation (CCS) :

1. Fabriquer et poser des charpentes bois à trois pentes et plus
Fabriquer des charpentes bois à trois pentes et/ou en avant-corps.
Poser des charpentes bois à trois pentes et/ou en avant-corps.

Secteurs d'activités ou types d'emploi accessibles par le détenteur du titre :

- les grandes, moyennes et petites entreprises de charpente ;
- les sociétés d'intérim ;
- les grandes et moyennes entreprises de fabrication industrielle de charpente ;
- les sociétés commerciales de scierie et de négoce de bois orientées vers la charpente.

Codes ROME :

42122 - Monteur(se) en structures bois.
47331 - Réalisateur(trice) d'ouvrages en bois et matériaux associés.

Réglementation de l'activité :

Néant.

Autorité responsable de la certification :

Ministère chargé de l'emploi.

Bases légales et réglementaires :

Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;
Arrêté du 25 novembre 2002 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêté du 11 avril 2006 modifiant l'arrêté du 9 décembre 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat

NOR : SOCF0610977A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
 Vu le décret n° 2002-615 du 26 avril 2002 relatif à la validation des acquis de l'expérience pour la délivrance d'une certification professionnelle ;
 Vu le décret n° 2002-616 du 26 avril 2002 modifié relatif au répertoire national des certifications professionnelles ;
 Vu le décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel délivré par le ministre chargé de l'emploi ;
 Vu l'arrêté du 9 décembre 2003 relatif au titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat ;
 Vu l'arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministre chargé de l'emploi ;
 Vu le référentiel d'emploi, d'activités et de compétences du titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat ;
 Vu le référentiel de certification du titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat ;
 Vu l'avis de la commission professionnelle consultative du bâtiment et des travaux publics du 16 novembre 2005,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Le quatrième alinéa de l'article 1^{er} de l'arrêté du 9 décembre 2003 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Il sera réexaminé par la commission professionnelle consultative compétente dans un délai de cinq ans à compter de la publication du présent arrêté modificatif. »

Art. 2. – L'article 3 de l'arrêté du 9 décembre 2003 susvisé est remplacé par les dispositions suivantes :

« Le titre professionnel de technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat est composé des quatre unités constitutives suivantes :

1. Faire le métré tous corps d'état d'une opération de réhabilitation et l'estimer au bordereau ou aux ratios ;
2. Réaliser l'étude technique d'un projet de réhabilitation ;
3. Participer à l'avant-projet d'une réhabilitation ;
4. Faire l'étude de prix aux déboursés et assurer le suivi financier d'une opération de réhabilitation.

Elles peuvent être sanctionnées par des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans les conditions prévues par l'arrêté du 9 mars 2006 susvisé. »

Art. 3. – Après l'article 3 de l'arrêté du 9 décembre 2003 susvisé, il est inséré un article 3 *bis* ainsi rédigé :

« Art. 3 bis. – Les titulaires des certificats de compétences professionnelles obtenus antérieurement à la publication du présent arrêté modificatif sont réputés avoir obtenu les nouveaux certificats de compétences professionnelles selon le tableau figurant ci-dessous :

ANCIEN TITRE PROFESSIONNEL	NOUVEAU TITRE PROFESSIONNEL
Faire le métré tous corps d'état d'une opération de réhabilitation.	Faire le métré tous corps d'état d'une opération de réhabilitation et l'estimer au bordereau ou aux ratios.
Estimer au bordereau une opération de réhabilitation.	
Réaliser l'étude technique d'un projet de réhabilitation.	Réaliser l'étude technique d'un projet de réhabilitation.

ANCIEN TITRE PROFESSIONNEL	NOUVEAU TITRE PROFESSIONNEL
Participer à l'avant-projet d'une réhabilitation.	Participer à l'avant-projet d'une réhabilitation.
Faire l'étude de prix aux déboursés d'une opération de réhabilitation.	Faire l'étude de prix aux déboursés et assurer le suivi financier d'une opération de réhabilitation.
Suivre et contrôler financièrement un chantier de réhabilitation.	

Art. 4. – L'annexe à l'arrêté du 9 décembre 2003 susvisé est remplacée par l'annexe au présent arrêté modificatif. Elle comporte les informations requises pour l'inscription du titre professionnel au répertoire national des certifications professionnelles.

Art. 5. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié ainsi que son annexe au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
 Par empêchement du délégué général
 à l'emploi et à la formation professionnelle :
*La chef de la mission politiques de formation
 et de qualification,*
 C. RIGODANZO

A N N E X E

INFORMATIONS REQUISES POUR L'INSCRIPTION DU TITRE PROFESSIONNEL AU RÉPERTOIRE NATIONAL DES CERTIFICATIONS PROFESSIONNELLES

Titre professionnel : technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat.

Ancien intitulé : technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat.

Niveau : IV.

Code NSF : 230 p.

Résumé du référentiel d'emploi

Le (la) technicien(ne) métreur en réhabilitation de l'habitat a en charge le dossier technique relatif à la modification de l'état initial d'une construction pour la rendre habitable en intégrant les éléments de confort (sanitaires, chauffage central, installation électrique, etc.). Il (elle) est responsable, face à son supérieur, du dossier qui lui est remis.

Avant les travaux, il (elle) participe au diagnostic des bâtiments à rénover afin de déterminer les travaux réalisables selon l'état de vétusté. Il (elle) effectue le relevé de l'état ancien sur le chantier (état des lieux) établit les projets d'aménagement et en fait les plans de détail. Il (elle) veille à adapter aux conditions anciennes les techniques, procédés et matériaux nouveaux dans le respect de la réglementation en vigueur.

Pendant l'exécution des travaux, il (elle) planifie les interventions des différents intervenants, et assure le suivi des travaux et les règlements des factures correspondantes. Après l'exécution des travaux, il (elle) établit les révisions de prix, les mémoires de travaux et de décomptes définitifs.

Il (elle) travaille principalement en bureau mais peut être amené(e) à se déplacer sur les chantiers en fonction des impératifs liés à l'avancement des travaux. Jouissant d'une grande autonomie, il (elle) est en rapport avec le chef de l'entreprise, l'architecte, l'ingénieur, la clientèle privée, les fournisseurs, ainsi que le conducteur de travaux.

Selon l'entreprise dans laquelle il (elle) exerce, il (elle) peut représenter le chef d'entreprise dans les réunions de chantier et même avoir la responsabilité de l'exécution des travaux.

Capacités attestées et descriptif des composantes de la certification

1. *Faire le métré tous corps d'état d'une opération de réhabilitation et l'estimer au bordereau ou aux ratios*

Alimenter et exploiter une banque de données.

Analyser un dossier technique d'une construction pour en repérer les éléments déterminants.

Choisir les techniques et méthodes d'exécution des ouvrages anciens et actuels dans le respect des normes et de la réglementation.

Collecter des informations et mettre en forme des pièces écrites en utilisant l'informatique.

Etablir un devis quantitatif estimatif.

Etablir une feuille de métré dans le respect des conventions de la profession.
Justifier et argumenter son étude.

2. Réaliser l'étude technique d'un projet de réhabilitation

Analyser un dossier technique d'une construction pour en repérer les éléments déterminants.
Choisir les techniques et méthodes d'exécution des ouvrages anciens et actuels dans le respect des normes et de la réglementation.
Collecter des informations et mettre en forme des pièces écrites en utilisant l'informatique.
Consulter des fournisseurs, des sous-traitants ou partenaires extérieurs.
Justifier et argumenter son étude.
Rédiger des documents descriptifs dans le respect des usages de la profession.

3. Participer à l'avant-projet d'une réhabilitation

Alimenter et exploiter une banque de données.
Choisir les techniques et méthodes d'exécution des ouvrages anciens et actuels dans le respect des normes et de la réglementation.
Collecter des informations et mettre en forme des pièces écrites en utilisant l'informatique.
Consulter des fournisseurs, des sous-traitants ou partenaires extérieurs.
Dessiner des plans d'une construction dans le respect des normes de représentation.
Etablir un budget prévisionnel.
Faire un relevé d'une construction existante.
Justifier et argumenter son étude.

*4. Faire l'étude de prix aux déboursés
et assurer le suivi financier d'une opération de réhabilitation*

Alimenter et exploiter une banque de données.
Analyser un dossier technique d'une construction pour en repérer les éléments déterminants.
Calculer des prix à l'aide d'un logiciel d'étude de prix.
Calculer des prix unitaires par la méthode des déboursés.
Choisir les techniques et méthodes d'exécution des ouvrages anciens et actuels dans le respect des normes et de la réglementation.
Collecter des informations et mettre en forme des pièces écrites en utilisant l'informatique.
Consulter des fournisseurs, des sous-traitants ou partenaires extérieurs.
Etablir un devis quantitatif estimatif.
Facturer des travaux dans le respect de la législation des marchés.
Faire un relevé des travaux exécutés.
Justifier et argumenter son étude.

**Secteurs d'activités ou types d'emploi
accessibles par le détenteur du titre**

Entreprise gros œuvre, ou tous corps d'état.
Cabinet d'architecte.
Cabinet de métré ou d'économiste de la construction.
Bureau d'études techniques.
Collectivité ou administration.
Promoteur.
Code ROME :
61223 - Chargé(e) d'études techniques du BTP.
Réglementation de l'activité :
Néant.
Autorité responsable de la certification :
Ministère chargé de l'emploi.
Bases légales et réglementaires :
Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
Décret n° 2002-1029 du 2 août 2002 relatif au titre professionnel du ministère chargé de l'emploi ;
Arrêté du 9 mars 2006 relatif aux conditions de délivrance du titre professionnel du ministère chargé de l'emploi.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils)

NOR : SOCG0610595A

Par arrêté du Premier ministre, du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités en date du 13 avril 2006, Mme Damienne Verguin, administratrice civile hors classe, affectée au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, est placée en position de détachement auprès de la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Midi-Pyrénées en qualité de secrétaire générale pour une période de cinq ans à compter du 1^{er} juillet 2005.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils)

NOR : SOCG0610646A

Par arrêté du Premier ministre, du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités en date du 13 avril 2006, M. Gérard Sarracanie, administrateur civil hors classe, rattaché pour sa gestion au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, est maintenu en position de détachement en qualité de directeur de la vie associative, de l'emploi et des formations au ministère de la jeunesse, des sports et de la vie associative pour une période de trois ans à compter du 4 janvier 2006.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

Arrêtés du 13 avril 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : *SOC00610916A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 13 avril 2006, M. Robert Claude, inspecteur du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Hautes-Pyrénées, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Poitou-Charentes.

NOR : *SOCO0610917A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 13 avril 2006, M. Yves Le Discot, inspecteur du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Morbihan, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Pays de la Loire.

NOR : *SOCO0610918A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 13 avril 2006, M. Olivier Nays, inspecteur du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Finistère, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Manche.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 29 avril 2006

**Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement
(inspection générale des affaires sociales)**

NOR : SOCC0610926A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités en date du 13 avril 2006, M. Lavigne (Claude), inspecteur à l'inspection générale des affaires sociales, est placé en position de détachement au centre hospitalier intercommunal du Val d'Ariège pour exercer les fonctions de directeur pour une période de trois ans à compter du 3 mai 2006.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 16 mai 2006

Arrêté du 13 avril 2006 portant détachement (inspection générale des affaires sociales)

NOR : SOCC0611016A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités en date du 13 avril 2006, Mme Jacquey-Vazquez (Bénédicte), inspectrice à l'inspection générale des affaires sociales, est placée en position de détachement en qualité de sous-directrice des services aux Parisiens retraités pour une période de trois ans à compter du 1^{er} avril 2006.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 avril 2006

Arrêté du 18 avril 2006 portant création d'un comité central d'hygiène et de sécurité chargé d'assister le comité technique paritaire central institué auprès du directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : SOC00610922A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le 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 ;

Vu le décret n° 2005-1555 du 13 décembre 2005 relatif à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 15 février 2006 portant création d'un comité technique paritaire central auprès du directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé auprès du comité technique paritaire central de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle un comité central d'hygiène et de sécurité pour connaître, dans les conditions fixées au titre IV du décret du 28 mai 1982 susvisé, des questions relatives à l'hygiène, à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail.

Art. 2. – Le comité central d'hygiène et de sécurité de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est composé comme suit :

a) Les représentants de l'administration :

Cinq membres titulaires, dont le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, président du comité, et cinq membres suppléants nommés conformément aux dispositions de l'article 39 du décret du 28 mai 1982 susvisé ;

b) Les représentants du personnel :

Sept membres titulaires et sept membres suppléants nommés dans les conditions fixées aux articles 40 et 41 du décret du 28 mai 1982 susvisé ;

c) Le médecin de prévention ou son suppléant.

Art. 3. – L'arrêté du 11 février 2002 portant création d'un comité d'hygiène et de sécurité spécial chargé d'assister le comité technique paritaire spécial institué auprès du directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est abrogé.

Art. 4. – Le directeur de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 18 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :

La chef de service,

I. MOURES

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 mai 2006

Arrêtés du 18 avril 2006 portant nomination et titularisation (inspection du travail)

NOR : *SOCO0610952A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, M. Christian Garreau, contrôleur du travail de classe exceptionnelle à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Bretagne, est nommé et titularisé au grade d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ille-et-Vilaine pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610953A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, M. Régis Parayre, contrôleur du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Creuse, est nommé et titularisé au grade d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Vienne.

NOR : *SOCO0610954A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, Mme Sonia Pomares, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Tarn-et-Garonne, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 et affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Gers pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610955A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, M. Hugues Verbeke, contrôleur du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Nord, à Lille, est nommé et titularisé au grade d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Pas-de-Calais pour y être chargé d'une section d'inspection du travail à Lens.

NOR : *SOCO0610956A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, M. Bernard Duclos, contrôleur du travail de classe exceptionnelle à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France, est nommé et titularisé au grade d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Val-d'Oise pour y être chargé d'une section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610957A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, M. Denis Monneret, contrôleur du travail de classe exceptionnelle à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Franche-Comté, est nommé et titularisé au grade d'inspecteur du travail à compter du 9 mai 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Saône pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610958A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, Mme Elisabeth Grossin, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Aquitaine, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 et affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Gironde pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610959A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, Mme Marie-Elise Philibert, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Loire, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 et affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Rhône pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

NOR : *SOCO0610960A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, Mme Denise Cormier, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Saint-Pierre-et-Miquelon, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006.

NOR : *SOCO0610961A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 18 avril 2006, Mme Colette Charbonnier, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 27 avril 2006

Arrêté du 19 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils)

NOR : SOCG0610712A

Par arrêté du Premier ministre, du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités du 19 avril 2006, M. Bernard Descargues, administrateur civil hors classe, affecté au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, est placé en position de détachement en qualité d'expert sur les aides techniques auprès de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie pour une période de trois ans à compter du 1^{er} août 2005.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 29 avril 2006

Arrêté du 19 avril 2006 fixant les indicateurs et leurs modes de calcul applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale

NOR : SOCH0621811A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le code de l'action sociale et des familles, notamment ses articles L. 312-1, L. 314-3 à L. 314-7, ainsi que les articles R. 314-17, R. 314-28 à R. 314-33 et R. 314-49 ;

Vu l'arrêté du 22 octobre 2003 fixant les modèles de documents prévus aux articles R. 314-10, R. 314-13, R. 314-17, R. 314-19, R. 314-20, R. 314-48 et R. 341-82 du code de l'action sociale et des familles et les modalités de financement et de tarification des établissements et services sociaux et médico-sociaux mentionnés au I de l'article L. 312-1 du code précité et des établissements mentionnés au 2° de l'article L. 6111-2 du code de la santé publique ;

Vu l'arrêté du 30 janvier 2004 fixant le cadre normalisé de présentation du compte administratif prévu à l'article R. 314-49 du code de l'action sociale et des familles ;

Vu l'arrêté du 9 décembre 2005 pris en application de l'article R. 314-13 du code de l'action sociale et des familles relatif à la transmission par courrier ou support électronique des propositions budgétaires et des comptes administratifs des établissements et services sociaux et médico-sociaux,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Pour les établissements relevant du 8° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles, en application de l'article R. 314-29 du même code, les indicateurs retenus figurent à l'annexe 1 du présent arrêté.

Art. 2. – Le recueil des données s'effectue au moyen des fichiers informatiques sous tableur préformatés permettant leur exportation, tels que présentés à l'annexe 2 du présent arrêté, et leur exploitation par l'autorité mentionnée au *b* de l'article L. 313-3 du code de l'action sociale et des familles.

Art. 3. – Les modalités de calcul de chaque indicateur sont précisées à l'annexe 3 du présent arrêté.

Art. 4. – En application de l'article R. 314-31 du code de l'action sociale et des familles, le nombre minimum d'établissements ou services permettant de comparer au niveau départemental les structures d'une même catégorie est fixé selon les modalités figurant à l'annexe 1. En deçà de ce nombre minimum, les comparaisons entre établissements ou services sont effectuées au niveau régional.

Art. 5. – Les données nécessaires au calcul des indicateurs définis par le présent arrêté sont transmises à l'autorité mentionnée au *b* de l'article L. 313-3 du code de l'action sociale et des familles avec le compte administratif en application du 6° du I de l'article R. 314-49 du même code et avec les propositions budgétaires en application du 5° du I de l'article R. 314-17 du même code selon un calendrier précisé à l'annexe 4 du présent arrêté.

Art. 6. – Les données relatives au calcul des indicateurs numérotés 10, 11 et 12 seront collectées à partir du 1^{er} janvier 2007.

Art. 7. – L'arrêté du 5 novembre 2004 fixant les premiers indicateurs et leurs modes de calcul pris en application du 5° du I de l'article R. 314-17 et des articles R. 314-28 à R. 314-33 du code de l'action sociale et des familles applicables aux centres d'hébergement et de réinsertion sociale relevant du 8° du I de l'article L. 312-1 est abrogé.

Art. 8. – Le directeur général de l'action sociale est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 19 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Le directeur général de l'action sociale,
J.-J. TRÉGOAT

Nota. – Les annexes du présent arrêté sont publiées au *Bulletin officiel* du ministère chargé des affaires sociales n° 2006/05 au prix de 7,83 €.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 28 avril 2006

Arrêté du 20 avril 2006 portant détachement (administrateurs civils)

NOR : SOCG0610711A

Par arrêté du Premier ministre, du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et du ministre de la santé et des solidarités en date du 20 avril 2006, Mme Anna Arrivabene, administratrice civile hors classe, affectée au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, est placée en position de détachement en qualité de secrétaire générale auprès du groupement d'intérêt public « Dossier médical personnel » pour la période du 15 février 2006 au 30 juin 2007 inclus.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 mai 2006

Arrêté du 20 avril 2006 portant désignation des auditeurs de la vingt-septième session nationale d'études organisée à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

NOR : METC0610920A

Par arrêté du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes en date du 20 avril 2006, la liste des auditeurs de la vingtième-septième session nationale d'études de l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle est arrêtée comme suit :

Liste des auditeurs

Benczkowski (Françoise), ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), chargée de mission (mission de l'ingénierie de l'emploi) sur les politiques de soutien à la création d'activités économiques et d'entreprises.

Beraud (Jean-Yves), directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de la Haute-Loire, Le Puy-en-Velay.

Berthet (Jean-Pierre), directeur régional du travail des transports, direction régionale du travail des transports Rhône-Alpes, à Lyon.

Boehrer (Jean-Luc), directeur de l'action pour les conditions de travail en Alsace (ACTAL), à Colmar, délégué régional de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT).

Boillaud (Patricia), directrice départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de l'Allier, à Moulins.

Borgel-Peress (Delphine), juriste, assistante confédérale FO, secteur organisation-conventions collectives.

Brassart (Didier), directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du Morbihan, à Vannes.

Braud (Anaïs), ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction des relations du travail (DRT), adjointe au sous-directeur, sous-direction de la négociation collective.

Cabiac (Brigitte), directrice prévention santé et sécurité au travail du groupe La Poste, à Paris.

Cerdan (Jean-Michel), secrétaire général fédération CMTE-CFTC, ingénieur à EDF R&D, site des Renardières, à Moret-sur-Loing.

Claviere Schiele (Frédéric), responsable juridique social, direction des relations et ressources humaines, PSA Peugeot Citroën Automobiles, à Poissy.

Collot (Céline), secrétaire confédérale, service travail emploi formation, confédération CFDT, à Paris.

Da Costa (Francis), membre du conseil exécutif du MEDEF, chef d'entreprise, laboratoire Elavy.

Debatisse (Bruno), responsable des ressources humaines de la division appareillage de Legrand, à Limoges.

Demerle (Maxence), juriste social, direction des relations extérieures, compagnie IBM France, à Courbevoie.

Dezeraud (Christiane), secrétaire générale adjointe de la Fédération de la culture, de la communication et du spectacle, secrétaire générale du Syndicat national des cadres et techniciens de la publication et de la communication, conseiller en communication société Pages jaunes, à Sèvres, CFE-CGC.

Desaigues (Paul), délégué syndical central IBM, CGT.

Dimitriou (Dimitrios), administrateur principal à la direction générale emploi et affaires sociales DG/EMPL/D/2 (droit du travail et organisation du travail), Commission européenne, à Bruxelles.

Farini (Nelly), secrétaire fédérale en charge du secteur organisation de la fédération chimie-énergie CFDT, à Paris.

Fauray (Paul), directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) de l'Ariège, à Foix.

Haussoulier (Frédéric), conseiller confédéral de la CFTC, délégué syndical CFTC de Parisot, siège international, à Berteaucourt-les-Dames.

Legault (André), délégué syndical central CFE-CGC au sein de Kone, à Trappes.
Loras (Jean-Pierre), président du conseil d'administration ARCNAM Rhône-Alpes, à Lyon, représentant la CGPME.
Marjollet (Corinne), directrice des ressources humaines, SPIE Batignolles Sud-Est, à Dardilly.
Mnedja (Adel), délégué général du MEDEF, MEDEF Melun.
Rousset (David), responsable national FO pour le secteur des casinos et cercles de jeux, membre du bureau de la Fédération des employés et cadres FO.
Thery (Véronique), déléguée syndicale CGT, membre du comité européen Vinci.
Valette (Bernard), premier vice-président au tribunal de grande instance de Paris, ministère de la justice.
Vannet (Sandrine), directrice des ressources humaines, SAS SEB (groupe SEB), à Selongey.
Vauchez-Larrat (Anne), responsable des relations sociales internationales, Lafarge, à Paris.

Parlementaires

Biancheri (Gabriel), député 4^e circonscription de la Drôme, à Romans, Assemblée nationale.
Procaccia (Catherine), sénateur du Val-de-Marne, Sénat.

Journaliste

Limou (Sandra), journaliste à *Liaisons sociales Europe*, groupe Liaisons, à Rueil-Malmaison.

Liste complémentaire

Collège administrations

Tillol (François), directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) du Tarn, à Albi.
Denojean (Alain), directeur du travail, chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles (SRITEPSA) Rhône-Alpes, à Lyon.

Collège entreprises

Alseda (David), responsable des ressources humaines, General Management Gulf, Saudi Arabia, Iran, Pakistan, Air France, à Dubai.
Canu (Brigitte), responsable des relations sociales, SAS Flunch, à Villeneuve-d'Ascq.
Bourassin (Philippe), directeur des ressources humaines, UNEDIC, à Paris.
Servouze (Jean-Claude), délégué général, FFB Poitou-Charentes, à Poitiers.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 22 avril 2006

Arrêté du 21 avril 2006 relatif à la délimitation de l'expérimentation du contrat de transition professionnelle et fixant le modèle de contrat de transition professionnelle

NOR : SOCF0610921A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

Vu la loi d'habilitation n° 2006-339 du 23 mars 2006 pour le retour à l'emploi et sur les droits et devoirs des minima sociaux, notamment son article 32 ;

Vu l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle ;

Vu le décret n° 2006-440 du 14 avril 2006 pris pour l'application de l'ordonnance n° 2006-433 du 13 avril 2006 relative à l'expérimentation du contrat de transition professionnelle,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – La liste des communes appartenant aux bassins d'emploi dans lesquels s'appliquent les dispositions de l'ordonnance visée ci-dessus est la suivante :

Concernant le bassin d'emploi de Charleville-Mézières, les communes de Aiglemont, Antheny, Arreux, Aubigny-les-Pothées, Aubrives, Auchamps, Auge, Auvilliers-les-Forges, Ayvelles (Les), Baalons, Balaives-et-Butz, Belval, Blanchefosse-et-Bay, Blombay, Bogny-sur-Meuse, Bossus-lès-Rumigny, Boulzicourt, Bourg-Fidèle, Boutancourt, Bouvellemont, Brognon, Cernion, Chagny, Chalandry-Elaire, Champigneul-sur-Vence, Champlin, Charleville, Charnois, Châtelet-sur-Sormonne (Le), Chilly, Chooz, Clary-Warby, Cliron, Damouzy, Deville, Dom-le-Mesnil, Dommery, Echelle (L'), Elan, Estrebay, Etalle, Eteignières, Etrepigny, Evigny, Fagnon, Férée (La), Fépin, Flaignes-Havys, Fligny, Flize, Foisches, Francheville (La), Fréty (Le), Fromelennes, Fumay, Gernelle, Gespunsart, Girondelle, Givet, Grandville (La), Gruyères, Gué-d'Hossus, Guignicourt-sur-Vence, Ham-sur-Meuse, Ham-les-Moines, Hannappes, Harcy, Hargnies, Haudrecy, Haulmé, Hautes-Rivières (Les), Haybes, Hierges, Horgne (La), Houldizy, Issancourt-et-Rumel, Jandun, Joigny-sur-Meuse, Laifour, Lalobbe, Landrichamps, Launois-sur-Vence, Lépron-les-Vallées, Liart, Logny-Bogny, Lonny, Lumes, Maranwez, Marby, Marlemont, Maubert-Fontaine, Mazerny, Mazures (Les), Mézières, Mondigny, Montcornet-en-Ardenne, Montcy-Notre-Dame, Monthermé, Montigny-sur-Meuse, Montigny-sur-Vence, Murtin-Bogny, Neufmaison, Neufmanil, Neuville-aux-Joûtes (La), Neuville-lez-Beaulieu, Neuville-lès-This, Nouvion-sur-Meuse, Nouzonville, Omicourt, Omont, Poix-Terron, Prez, Prix-lès-Mézières, Raillicourt-Barbaise, Rancennes, Regniowez, Remilly-les-Pothées, Renwez, Revin, Rimogne, Rocroi, Rouvrois-sur-Audry, Rumigny, Saint-Laurent, Saint-Marceau, Saint-Marcel, Saint-Pierre-sur-Vence, Sapogne-et-Feuchères, Sécheval, Sévigny-la-Forêt, Signy-l'Abbaye, Signy-le-Petit, Singly, Sormonne, Sury, Taillette (La), Tarzy, Thilay, Thin-le-Moutier, This, Touligny, Tournavaux, Tournes, Tremblois-lès-Rocroi, Laval-Morency, Vaux-Villaine, Vendresse, Ville-sur-Lumes, Villers-Semeuse, Villers-sur-le-Mont, Villers-le-Tilleul, Vireux-Molhain, Vireux-Wallerand, Vivier-au-Court, Vrigne-Meuse, Warcq, Warnécourt, Yvernaumont.

Concernant le bassin d'emploi de Montbéliard, les communes de Abbévillers, Accolans, Aibre, Allenjoie, Allondans, Appenans, Arbouans, Arcey, Audincourt, Autechaux-Roide, Badevel, Bart, Bavans, Berche, Bethoncourt, Beutal, Bief, Blamont, Blussangeaux, Blussans, Bondeval, Bourguignon, Bournois, Brétigny, Brognard, Burnevillers, Chamesol, Colombier-Fontaine, Courcelles-lès-Montbéliard, Courtefontaine, Dambelin, Dambenois, Dampierre-les-Bois, Dampierre-sur-le-Doubs, Dampjoux, Dannemarie, Dasle, Désandans, Dung, Echenans, Ecot, Ecurcey, Etouvans, Etrappe, Etupes, Exincourt, Faimbe, Feschés-le-Châtel, Feule, Fleurey, Froidevaux, Gémonval, Geney, Glay, Glère, Goux-lès-Dambelin, Grand-Charmont, Hérimoncourt, Hyémondans, Indevillers, Isle-sur-le-Doubs (L'), Issans, Laire, Lanthenans, Liebvillers, Longeville-sur-Doubs, Lougres, Mancenans, Mandeure, Marvélise, Mathay, Médière, Meslières, Montancy, Montandon, Montbéliard, Montécheroux, Montenois, Montjoie-le-Château, Neuchâtel-Urtière, Noirefontaine, Nommay, Onans, Péseux, Pierrefontaine-lès-Blamont, Plains-et-Grands-Essarts (Les), Pont-de-Roide, Présentevillers, Prétière (La), Rang, Raynans, Rémondans-Vaivre, Roches-lès-Blamont, Rosières-sur-Barbèche, Saint-Hippolyte, Saint-Julien-lès-Montbéliard, Saint-Maurice-Colombier, Sainte-Marie, Sainte-Suzanne, Seloncourt, Semondans, Sochaux, Solemont, Soulce-Cernay, Sourans, Soye, Taillecourt, Terres-de-Chaux (Les), Thulay, Valentigney, Valonne, Valoreille, Vandoncourt, Vaufrey, Vernois-lès-Belvoir, Verroy (Le), Vieux-Charmont, Villars-lès-Blamont, Villars-sous-Dampjoux, Villars-sous-Ecot, Voujaucourt.

Concernant le bassin d'emploi de Morlaix, les communes de Bodilis, Botsorhel, Carantec, Cléder, Commana, Garlan, Guerlesquin, Guiclan, Guimaëc, Guimiliau, Henvic, Ile-de-Batz, Lampaul-Guimiliau, Landivisiau, Lanhouarneau, Lanmeur, Lannéanou, Cloître-Saint-Thégonnec (Le), Ponthou (Le), Loc-Eguiner-Ploudiry, Loc-Eguiner-Saint-Thégonnec, Locmélar, Locquéololé, Locquirec, Mespaul, Morlaix, Pleyber-Christ, Plouégat-Guérand, Plouégat-Moysan, Plouénan, Plouescat, Plouézoc'h, Plougar, Plougasnou, Plougouven, Plougoulm, Plougourvest, Plouigneau, Plounéour-Ménez, Plouneventer, Plounévez-Lochrist, Plourin-lès-Morlaix, Plouvorn, Plouzévédé, Roscoff, Saint-Derrien, Saint-Jean-du-Doigt, Saint-Martin-des-Champs, Saint-Pol-de-Léon, Saint-Sauveur, Saint-Servais, Saint-Thégonnec, Saint-Vougay, Sainte-Sève, Santec, Sibiril, Sizun, Taulé, Tréflaouéan, Tréfléz, Trézilidé.

Concernant le bassin d'emploi de Saint-Dié-des-Vosges, les communes de Allarmont, Anould, Arrentès-de-Corcieux, Aumontzey, Ban-de-Laveline, Ban-de-Sapt, Ban-sur-Meurthe-Clefcy, Barbey-Seroux, Belmont-sur-Buttant, Belval, Bertrimoutier, Beulay (Le), Biffontaine, Bionville, Bois-de-Champ, Bourgonce (La), Brouvelieures, Celles-sur-Plaine, Châtas, Champdray, Chapelle-devant-Bruyères (La), Coinches, Colroy-la-Grande, Combrimont, Corcieux, Croix-aux-Mines (La), Denipaire, Domfaing, Entre-deux-Eaux, Etival-Clairefontaine, Fraize, Frapelle, Fremifontaine, Gemaingoutte, Gérardmer, Gerbépal, Grande-Fosse (La), Grandrupt, Granges-sur-Vologne, Herpeltmont, Houssière (La), Hurbache, Jussarupt, Lesseux, Liézey, Lubine, Lusse, Luvigny, Mandray, Ménil-de-Senones, Mont (Le), Mortagne, Moussey, Moyennoutier, Nayemont-les-Fosses, Neuvillers-sur-Fave, Nompateize, Pair-et-Grandrupt, Petite-Fosse (La), Petite-Raon (La), Pierre-Percée, Plainfaing, Poulières (Les), Provenchères-sur-Fave, Puid (Le), Raon-l'Etape, Raon-lès-Leau, Raon-sur-Plaine, Raves, Réhaupal, Remomeix, Rouges-Eaux (Les), Saint-Dié-des-Vosges, Sainte-Marguerite, Saint-Jean-d'Ormont, Saint-Léonard, Saint-Michel-sur-Meurthe, Saint-Remy, Saint-Stail, Salle (La), Saulcy (Le), Saulcy-sur-Meurthe, Senones, Taintrux, Tholy (Le), Valtin (Le), Vermont (Le), Vervezelle, Vexaincourt, Vienville, Vieux-Moulin, Voivre (La), Wisembach, Xonrupt-Longemer.

Concernant le bassin d'emploi de Toulon, les communes de Carqueiranne, Gardé (La), Hyères, Ollioules, Pradet (Le), Revest-les-Eaux (Le), Saint-Mandrier-sur-Mer, Seyne-sur-Mer (La), Six-Fours-les-Plages, Toulon, Valette-du-Var (La).

Concernant le bassin d'emploi de Valenciennes, les communes de Abscon, Anzin, Artres, Aubry-du-Hainaut, Aulnoy-lez-Valenciennes, Avesnes-le-Sec, Bellaing, Beuvrages, Bouchain, Bousignies, Brillon, Bruay-sur-l'Escaut, Bruille-Saint-Amand, Château-l'Abbaye, Condé-sur-l'Escaut, Crespin, Curgies, Denain, Douchy-les-Mines, Emerchicourt, Escaudain, Escautpont, Estreux, Famars, Flines-lès-Mortagne, Fresnes-sur-Escaut, Hasnon, Haspres, Haulchin, Haveluy, Helesmes, Hergnies, Hérim, Hordain, Lecelles, Lieu-Saint-Amand, Lourches, Maing, Marly, Marquette-en-Ostrevant, Mastaing, Maulde, Millonfosse, Monchaux-sur-Ecaillon, Mortagne-du-Nord, Neuville-sur-Escaut, Nivelles, Noyelles-sur-Selle, Odomez, Oisy, Onnaing, Petite-Forêt, Préseau, Prouvy, Quarouble, Quérénaing, Quiévrechain, Raismes, Rœulx, Rombies-et-Marchipont, Rosult, Rouvignies, Rumegies, Saint-Amand-les-Eaux, Saint-Aybert, Saint-Saulve, Sars-et-Rosières, Saultain, Sebourg, Sentinelle (La), Thiant, Thivencelle, Thun-Saint-Amand, Trith-Saint-Léger, Valenciennes, Verchain-Maugré, Vicq, Vieux-Condé, Wallers, Wasnes-au-Bac, Wavrechain-sous-Denain, Wavrechain-sous-Faulx.

Concernant le bassin d'emploi de Vitré, les communes de Amanlis, Arbrissel, Argentré-du-Plessis, Availles-sur-Seiche, Bais, Balazé, Boistrudan, Bréal-sous-Vitré, Brie, Brielles, Champeaux, Chapelle-Erbrée (La), Château-bourg, Châtillon-en-Vendelais, Chelun, Coësmes, Cornillé, Domagné, Domalain, Drouges, Eancé, Erbrée, Essé, Etréelles, Forges-la-Forêt, Gennes-sur-Seiche, Guerche-de-Bretagne (La), Janzé, Landavran, Louvigné-de-Bais, Marcillé-Robert, Marpiré, Martigné-Ferchaud, Mecé, Mondevert, Montautour, Montreuil-des-Landes, Montreuil-sous-Pérouse, Moulins, Moussé, Moutiers, Ossé, Pertre (Le), Piré-sur-Seiche, Pocé-les-Bois, Princé, Rannée, Retiers, Saint-Aubin-des-Landes, Saint-Christophe-des-Bois, Saint-Didier, Sainte-Colombe, Saint-Germain-du-Pinel, Saint-Jean-sur-Vilaine, Saint-Hervé, Selle-Guerchaise (La), Taillis, Theil-de-Bretagne (Le), Thourie, Torcé, Val-d'Izé, Vergéal, Visseiche, Vitré.

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 21 avril 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,*
JEAN-LOUIS BORLOO

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*
GÉRARD LARCHER

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 6 mai 2006

Arrêté du 21 avril 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : *SOCO0610962A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 21 avril 2006, Mme Laurence They, inspectrice du travail, en position de service détaché auprès de la Confédération française démocratique du travail, est promue au grade de directrice adjointe du travail à compter du 1^{er} avril 2006.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 mai 2006

Arrêté du 25 avril 2006 portant nomination à la Commission nationale de concertation

NOR : *SOCU0610814A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 25 avril 2006 :

Sur désignation de la Confédération générale du logement, sont nommés membres de la Commission nationale de concertation au titre des organisations nationales représentatives des locataires :

Titulaire :

M. Frechet (Michel).

Suppléante :

Mme Blin (Maryline),
en remplacement de :

Titulaire :

M. Robin (Pascal).

Suppléant :

M. Pavlovic (Stéphane).

Sur désignation du groupe Caisse des dépôts, sont nommés membres au titre des organisations nationales représentatives des locataires :

Titulaire :

M. Fayet (Antoine).

Suppléants :

M. Platzer (Michel) ;

M. Coquerel (Maurice),
en remplacement de :

Titulaire :

M. Leullier (Jean-Claude).

Suppléants :

M. Bernard (Simon) ;

Mme Nadaillac (Martine).

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 mai 2006

Arrêté du 25 avril 2006 portant création d'un traitement automatisé d'informations dans le cadre d'une étude statistique sur les demandes de licenciement de représentants du personnel

NOR : SOCW0610963A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard des traitements automatisés de données à caractère personnel, approuvée par la loi n° 82-890 du 19 octobre 1982 ;

Vu la loi n° 51-711 du 7 juin 1951 modifiée sur l'obligation, la coordination et le secret en matière statistique ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 modifiée relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 21 février 2006 portant le numéro 1099740,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques un traitement automatisé d'informations indirectement nominatives dans le cadre d'une étude statistique dont la finalité est d'éclairer la pratique des entreprises en matière de licenciements de salariés protégés.

Art. 2. – L'étude porte sur l'exploitation des données relatives aux mouvements d'entrée et de sortie issues des DMMO et qui sont mises en relation avec les données issues du fichier des demandes de licenciement et les autorisations délivrées par les inspecteurs du travail.

Art. 3. – La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est destinataire des informations.

Art. 4. – Le droit d'accès et de rectification prévu par les articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée s'exerce auprès de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques.

Art. 5. – Le droit d'opposition prévu à l'article 38 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée ne s'applique pas au présent traitement.

Art. 6. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :

Le chef de service,

P. SARDOU

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 13 mai 2006

Arrêté du 25 avril 2006 relatif à l'enquête « Déroulement et rupture des contrats jeunes en entreprise »

NOR : *SOCW0610964A*

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu la convention n° 108 du 28 janvier 1981 du Conseil de l'Europe pour la protection des personnes à l'égard du traitement automatisé des données à caractère personnel ;

Vu la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés, et notamment son article 18 ;

Vu l'avis d'opportunité du Conseil national de l'information statistique en date du 19 novembre 2004 ;

Vu le label d'intérêt général et de qualité statistique en date du 20 septembre 2005 accordé à l'enquête « Déroulement et rupture des contrats jeunes en entreprise » ;

Vu l'avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés en date du 15 février 2006 portant le numéro 1136055,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Il est créé à la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES) un traitement automatisé d'informations individuelles relatif à l'enquête « Déroulement et rupture des contrats jeunes en entreprise », dont l'objet est de répondre aux besoins d'informations sur les conditions d'accès au dispositif « contrats jeunes en entreprise », le déroulement du contrat et les causes de rupture observées. Cette enquête se fera sous la forme d'entretiens téléphoniques.

Art. 2. – Suite à un appel d'offres, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement a confié la réalisation de l'enquête à la société IPSOS. La DARES et le prestataire sont les destinataires des informations nominatives.

Art. 3. – Le droit d'accès et de rectification prévu par l'article 39 de la loi du 6 janvier 1978 s'exerce auprès de la DARES pendant la période où sera possible l'identification des questionnaires. Au-delà d'un délai de deux mois à partir de la date de l'entretien téléphonique, les intéressés ne pourront plus faire valoir ce droit dans la mesure où les fichiers nominatifs afférents à cette enquête auront été détruits.

Art. 4. – Le directeur de l'animation de la recherche, des études et des statistiques est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 25 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Le chef de service,
P. SARDOU

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 4 mai 2006

Arrêté du 26 avril 2006 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à la sous-commission des salaires

NOR : SOCT0610949A

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006 :

Est nommée membre de la Commission nationale de la négociation collective, en qualité de représentante des salariés :

Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)

En tant que membre titulaire

Mme Marie-Pierre Iturrioz, en remplacement de M. Roland Metz.

Est nommée membre de la sous-commission des salaires, en qualité de représentante des salariés :

Sur proposition de la Confédération générale du travail (CGT)

En tant que membre titulaire

Mme Marie-Pierre Iturrioz, en remplacement de M. Roland Metz.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêtés du 26 avril 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : *SOCO0610997A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, M. Philippe Coupard, inspecteur du travail, en fonction à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Loire, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} mai 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Rhône-Alpes.

NOR : *SOCO0610998A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, M. Daniel Calippe, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Pas-de-Calais, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Somme.

NOR : *SOCO0610999A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, Mme Valérie Bepoix, inspectrice du travail, affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin, est promue au grade de directrice adjointe du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affectée à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace.

NOR : *SOCO0611000A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, Mme Marianne Guilhou, inspectrice du travail, affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, est promue au grade de directrice adjointe du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affectée à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services pour exercer ses fonctions à la mission centrale d'appui et de coordination des services déconcentrés.

NOR : *SOCO0611001A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, M. Christian Illy, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Alpes-de-Haute-Provence, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} avril 2006.

NOR : *SOCO0611004A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, M. Philippe Sold, directeur adjoint du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Alsace.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêté du 26 avril 2006 portant nomination, titularisation et affectation (inspection du travail)

NOR : *SOCO0611002A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 26 avril 2006, Mme Evelyne Druot-Lheritier, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Cantal, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 et affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Loire pour y être chargée d'une section d'inspection du travail.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 7 mai 2006

Arrêté du 27 avril 2006 fixant le montant des acomptes à verser aux fonds d'assurance formation de non-salariés au titre de la contribution visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2005

NOR : SOCF0610980A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,

Vu le livre IX du code du travail, et notamment les articles L. 953-1, L. 961-10 et R. 953-7 du code du travail ;

Vu le décret du 18 mars 2005 portant nomination du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle ;

Vu le décret du 2 juin 2005 relatif à la composition du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2005-670 du 16 juin 2005 relatif aux attributions du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ;

Vu l'arrêté du 17 mars 1993 portant habilitation de fonds d'assurance formation de non-salariés pris en application du décret n° 93-281 du 3 mars 1993 ;

Vu l'arrêté du 10 décembre 1996 relatif au montant des frais de gestion perçus par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales pour le recouvrement de la contribution à la formation professionnelle due par les employeurs et les travailleurs indépendants ;

Vu la décision du 27 octobre 2005 portant délégation de signature (direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle),

Arrête :

Art. 1^{er}. – Au titre de la participation des travailleurs indépendants, des membres des professions libérales et des professions non salariées visée à l'article L. 953-1 du code du travail, afférente à l'année 2005 et recouvrée dans les conditions fixées par l'article précité, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale effectuera aux fonds d'assurance formation habilités en vertu des dispositions de l'article L. 961-10 du code du travail, le versement d'un acompte d'un montant total de 37 923 000 €, déduction faite du montant des frais de gestion pour 2005 s'élevant à 2,50 % fixé par l'arrêté du 10 décembre 1996, soit 948 075 €. Le montant total net à répartir s'élève donc à 36 974 925 € (trente-six millions neuf cent soixante-quatorze mille neuf cent vingt-cinq euros).

Sur ce montant total net à répartir, l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale versera :

- à l'Association de gestion du financement de la formation individuelle des chefs d'entreprise (AGEFICE), 15, rue de Rome, 75008 Paris, une somme de 17 700 150 € (dix-sept millions sept cent mille cent cinquante euros) ;
- au fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL), 35-37, rue Vivienne, 75083 Paris Cedex 02, une somme de 15 185 625 € (quinze millions cent quatre-vingt-cinq mille six cent vingt-cinq euros) ;
- au fonds d'assurance formation de la profession médicale (FAF-PM), 14, rue Fontaine, 75009 Paris, une somme de 4 089 150 € (quatre millions quatre-vingt-neuf mille cent cinquante euros).

Art. 2. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 27 avril 2006.

Pour le ministre et par délégation :
Par empêchement du délégué général
à l'emploi et à la formation professionnelle :
Le chef de la mission
du droit et du financement de la formation,
F. FAUCHON

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 17 mai 2006

Arrêté du 2 mai 2006 modifiant les arrêtés des 23 janvier 2004, 22 décembre 2004 et 10 janvier 2006 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail

NOR : SOCT0611007A

Le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et le ministre de l'agriculture et de la pêche,
Vu les arrêtés des 23 janvier 2004, 22 décembre 2004 et 10 janvier 2006 portant agrément d'organismes habilités à procéder aux contrôles de l'aération et de l'assainissement des locaux de travail ;

Vu la lettre du 6 janvier 2006 de la société MAPE demandant, à la suite de transmissions patrimoniales, le transfert des agréments de la société MEPAC vers la société MAPE pour les sites d'Etupes (Doubs) et de Billy-Montigny (Pas-de-Calais),

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – L'article 1^{er} (a) de l'arrêté du 23 janvier 2004 susvisé est modifié comme suit :

Les mots : « société MEPAC » sont remplacés par les mots : « MAPE - Mesure analyse process environnement ».

Art. 2. – L'article 1^{er} (d) de l'arrêté du 22 décembre 2004 susvisé est modifié comme suit :

Les mots : « MEPAC SA (site Billy-Montigny) » sont remplacés par les mots : « MAPE - Mesure analyse process environnement ».

Art. 3. – L'article 1^{er} (c) de l'arrêté du 10 janvier 2006 susvisé est modifié comme suit :

Les mots : « MEPAC SA (site Billy-Montigny) » sont remplacés par les mots : « MAPE - Mesure analyse process environnement ».

Art. 4. – Le directeur des relations du travail et le directeur général de la forêt et des affaires rurales sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 2 mai 2006.

*Le ministre de l'emploi,
de la cohésion sociale et du logement,
Pour le ministre et par délégation :
Le sous-directeur des conditions de travail,
M. BOISNEL*

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

Pour le ministre et par délégation :

*Par empêchement du directeur général
de la forêt et des affaires rurales :*

Le directeur du travail,

J.-P. MAZERY

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 5 mai 2006

Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination (administration centrale)

NOR : SOCG0610835A

Par arrêté du Premier ministre et du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, Mme Brigitte Bouquet, administratrice civile hors classe, est nommée directrice de projet chargée de la validation des acquis de l'expérience auprès du délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle à l'administration centrale du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, pour une période de trois ans.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 16 mai 2006

Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination au conseil d'administration du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente et nomination du commissaire du Gouvernement

NOR : METC0610992A

Par arrêté du ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes en date du 3 mai 2006, sont nommés membres du conseil d'administration du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente :

M. Bertrand Martinot, chef de service à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, membre titulaire, en remplacement de Mme Françoise Bouygart ;

M. Franck Fauchon, chef de mission à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, membre suppléant, en remplacement de M. Pierre Le Douaron.

Mme Françoise Bouygart, déléguée adjointe à l'emploi et à la formation professionnelle, est nommée commissaire du Gouvernement, placée auprès du centre pour le développement de l'information sur la formation permanente, en remplacement de M. Stéphan Clement.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 17 mai 2006

Arrêtés du 3 mai 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : *SOCO0611017A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, Mme Nicole Bodinaud, inspectrice du travail, affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Charente, est promue au grade de directrice adjointe du travail à compter du 1^{er} avril 2006.

NOR : *SOCO0611018A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, M. Marcel Lenfant, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Orne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} avril 2006.

NOR : *SOCO0611019A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, M. Daniel Boussit, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Loire, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 9 mai 2006.

NOR : *SOCO0611020A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, M. Eric Piecko, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Haute-Garonne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Languedoc-Roussillon.

NOR : *SOCO0611021A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, M. Roger Moncharmont, directeur adjoint du travail, affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Languedoc-Roussillon, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1^{er} juin 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Provence-Alpes-Côte d'Azur pour exercer les fonctions de directeur régional délégué.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 17 mai 2006

Arrêté du 3 mai 2006 portant nomination et titularisation (inspection du travail)

NOR : *SOCO0611022A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 3 mai 2006, Mme Doris Cano, contrôleuse du travail de classe exceptionnelle, affectée à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Languedoc-Roussillon, est nommée et titularisée au grade d'inspectrice du travail à compter du 9 mai 2006 et affectée à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Gard pour y exercer ses fonctions sur un poste hors section d'inspection du travail.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 18 mai 2006

Arrêtés du 9 mai 2006 portant promotion (inspection du travail)

NOR : *SOCO0611037A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 9 mai 2006, M. Daniel Ruault, inspecteur du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Sarthe, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1^{er} juillet 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de l'Orne.

NOR : *SOCO0611038A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 9 mai 2006, M. Jacques Muller, directeur adjoint du travail, affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle des Ardennes, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1^{er} septembre 2006 et affecté à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Bas-Rhin.

NOR : *SOCO0611039A*

Par arrêté du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 9 mai 2006, M. Gilles Kasper, directeur adjoint du travail, affecté à l'administration centrale et mis à la disposition de l'inspection générale des affaires sociales, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1^{er} juillet 2006 et affecté à la direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Basse-Normandie.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 12 mai 2006

Arrêté du 11 mai 2006 portant création de deux sections d'inspection du travail

NOR : METO0610948A

Le ministre de l'agriculture et de la pêche et le ministre délégué à l'emploi, au travail et à l'insertion professionnelle des jeunes,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 611-1 et L. 611-6 ;

Vu la loi d'orientation n° 92-125 du 6 février 1992 modifiée relative à l'administration territoriale de la République, notamment son article 4 ;

Vu le décret n° 94-1166 du 28 décembre 1994 relatif à l'organisation des services déconcentrés du ministère de l'emploi et de la solidarité, modifié par le décret n° 2005-356 du 18 avril 2005, notamment son article 8 ;

Vu le décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail ;

Vu l'avis du comité technique paritaire ministériel du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement en date du 6 avril 2006 ;

Vu l'avis de la section spécialisée « inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles » du comité technique paritaire central des services déconcentrés du ministère de l'agriculture et de la pêche en date du 7 avril 2006 ;

Sur la proposition du secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales et du secrétaire général du ministère de l'agriculture et de la pêche,

Arrêtent :

Art. 1^{er}. – Il est créé, au sein de chacune des directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du Pas-de-Calais et de la Dordogne, une section d'inspection du travail spécialisée pour l'ensemble des professions agricoles ressortissant du régime de protection sociale agricole. Elles sont localisées respectivement à Arras et Périgueux et sont compétentes pour l'ensemble du département.

Art. 2. – Le secrétaire général des ministères chargés des affaires sociales et le secrétaire général du ministère de l'agriculture et de la pêche sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 11 mai 2006.

*Le ministre délégué à l'emploi, au travail
et à l'insertion professionnelle des jeunes,*

GÉRARD LARCHER

Le ministre de l'agriculture et de la pêche,

DOMINIQUE BUSSEREAU

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 23 avril 2006

Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur

NOR : PRMG0670221V

Est susceptible d'être vacant au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités un emploi de sous-directeur.

Cet emploi est affecté à la direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques. Le titulaire aura la charge de la sous-direction de l'observation de la santé et de l'assurance maladie.

La sous-direction réalise les statistiques et conduit les études concernant les politiques sanitaires et le système de santé. Elle est responsable de la coordination du système statistique en matière de santé. Elle élabore les statistiques et analyses relatives aux établissements et aux professions de santé, à l'état de santé de la population et au financement du système de santé.

En relation avec la direction des hôpitaux et de l'organisation des soins et les organismes d'assurance maladie, elle assure notamment des exploitations statistiques des données issues du programme de médicalisation des systèmes d'information (PMSI).

Elle met en place avec les organismes gestionnaires des régimes d'assurance maladie, de base et complémentaires les collaborations statistiques nécessaires à l'analyse du système de santé. Elle développe des relations avec différents organismes en vue de conduire les analyses des systèmes de santé (INVS, INSERM, INSEE...).

Elle participe au conseil d'administration et au conseil scientifique des établissements nationaux du secteur sanitaire placés sous la tutelle du ministère. Elle participe aux instances chargées d'assurer la transparence de l'information en matière de santé et d'assurance maladie.

Tous renseignements relatifs à cet emploi peuvent être obtenus auprès de :

Mme Mireille Elbaum, directrice de la recherche et des études, de l'évaluation et des statistiques (téléphone : 01-40-56-80-57) ;

M. Philippe Cuneo, chef de service à la DREES (téléphone : 01-40-56-80-58) ;

Conformément aux dispositions du décret n° 55-1266 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat, les candidatures, accompagnées d'un *curriculum vitae*, doivent être transmises, par la voie hiérarchique, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, aux services du Premier ministre et au ministère de la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, 32, rue de Babylone, 75700 Paris, ainsi qu'au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement et au ministère de la santé et des solidarités, direction de l'administration générale, du personnel et du budget (service des ressources humaines, 1^{er} bureau des personnels de l'administration centrale [SRH 1A]), 11, place des Cinq-Martyrs-du-Lycée-Buffon, 75350 Paris 07 SP.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

**Avis portant modification d'un avis portant
attribution d'une licence d'agence de mannequins**

NOR : SOCC0610852V

Un arrêté du préfet de la région Ile-de-France en date du 27 mars 2006 a procédé à la modification de l'arrêté du 2 septembre 2005 portant attribution d'une licence d'agence de mannequins à la société Major Model Management Paris.

Voie de recours

Cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois, à compter de sa notification :

- d'un recours hiérarchique auprès du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ;
- d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

Avis portant modification d'un avis portant renouvellement d'une licence d'agence de mannequins

NOR : SOCC0610853V

Un arrêté du préfet de la région Ile-de-France en date du 27 mars 2006 a procédé à la modification de l'arrêté du 31 mai 2005 portant renouvellement d'une licence d'agence de mannequins à la société Aldebaran.

Voie de recours

Cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois, à compter de sa notification :

- d'un recours hiérarchique auprès du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ;
- d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 avril 2006

Avis portant attribution d'une licence d'agence de mannequins

NOR : SOCC0610854V

Un arrêté du préfet de la région d'Ile-de-France en date du 14 mars 2006, pris en application de l'article R. 763-23 du code du travail, a attribué, pour une durée de trois ans, renouvelable dans les conditions prévues à l'article R. 763-27 du code du travail à compter du 14 mars 2006 une licence d'agence de mannequins à Mme Costantini (Béatrice), gérante de l'agence DI TO DI, sise 17, rue des Petits-Champs, 75001 Paris.

Voie de recours

Cette décision peut faire l'objet, dans un délai de deux mois, à compter de sa notification :

- d'un recours hiérarchique auprès du ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ;
- d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Paris, 7, rue de Jouy, 75004 Paris.

TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 27 avril 2006

Avis de vacance d'un emploi de sous-directeur

NOR : PRMG0670224V

Un emploi de sous-directeur à la direction des relations du travail est susceptible d'être vacant au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Le titulaire de l'emploi aura la charge de la sous-direction des conditions de travail et de la protection contre les risques du travail.

La sous-direction élabore, met en œuvre et évalue la politique d'amélioration des conditions de travail et de protection de la santé et de la sécurité au travail. Celle-ci se caractérise par le rôle primordial de l'Union européenne, par une très forte dimension interministérielle et par une concertation poussée avec les partenaires sociaux, dans le cadre du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels (comité consultatif tripartite, 8 formations), dont le sous-directeur est le secrétaire général.

Au plan communautaire, elle suit la négociation, la transposition, l'application et l'évaluation de nombreuses directives et participe aux travaux de multiples réseaux (agences et comités tripartites, forums d'experts européens) qui se développent en ce domaine. Au plan interne, elle participe à une série de plans d'actions gouvernementaux ou les conçoit, comme le plan santé au travail 2005-2009. Elle veille à la coordination des acteurs nationaux de la prévention et développe une politique d'animation des services déconcentrés du ministère.

Elle assure la tutelle de la nouvelle Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET), de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) et de l'Organisme professionnel de prévention du BTP (OPPBT). Elle dresse, chaque année, un bilan des conditions de travail.

La sous-direction est composée de quatre bureaux :

1. Le bureau des conditions de travail, de l'organisation de la prévention des risques professionnels et de la médecine du travail (CT 1) anime et coordonne la préparation et le suivi des actions prioritaires en matière de santé et de sécurité au travail. Il assure le pilotage stratégique de divers plans d'actions gouvernementaux et la tutelle ou le copilotage de plusieurs agences publiques ou organismes experts. Il impulse des actions d'études, de recherche et de communication à caractère généraliste, destinés à faire progresser les conditions de travail. Il participe aux travaux des organismes communautaires et internationaux compétents, assure la gestion du Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels et coordonne la réalisation des évaluations et bilans. Il favorise la mise en œuvre des actions innovantes par la gestion du Fonds pour l'amélioration des conditions de travail (FACT). Il veille à la mise en œuvre des dispositions relatives aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Le bureau élabore la réglementation relative à la médecine du travail, à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail dont il fixe les orientations et évalue l'action, en lien avec l'inspection médicale du travail ;

2. Le bureau de la protection en milieu de travail élabore la politique des conditions de travail dans le domaine de la prévention (risques chimiques, dont l'amiante, risques biologiques, physiques et nucléaires) et de la réparation (tableaux des maladies professionnelles, indemnisation des victimes de l'amiante, en lien avec la direction de la sécurité sociale) des risques pour la santé en milieu de travail, en liaison avec les instances européennes et avec les autres directions ou départements ministériels concernés (santé, sécurité sociale, environnement, industrie, agriculture...). Il assure la concertation avec les représentants des milieux scientifiques et professionnels et veille à l'actualisation de cette politique. Il coordonne l'application des règles et leur contrôle par l'inspection du travail. Il est chargé de participer, en liaison avec les autres ministères concernés, à l'établissement du projet de règlement communautaire REACH sur les substances chimiques ;

3. Le bureau de la sécurité des équipements de travail et de la normalisation et le bureau sécurité des chantiers et lieux de travail ont prochainement vocation à être fusionnés, au sein d'un bureau reprenant l'ensemble de leurs attributions. Il sera chargé de l'élaboration, la mise en œuvre, l'interprétation des règles relatives à la conception et à l'utilisation des équipements de travail, des équipements de protection individuelle (EPI) et des lieux de travail, à la prévention des risques sur les chantiers du BTP et des risques électriques. En lien avec divers ministères – l'industrie en particulier –, il conduira des travaux de veille sociotechnique et de surveillance du marché des machines et des EPI. Il coordonnera l'application des règles et leur contrôle par l'inspection du travail. Il animera et suivra les travaux français et internationaux de normalisation dans les différents domaines intéressant le milieu du travail et participera aux travaux sur l'évolution de la problématique réglementaire européenne portant sur la conception des produits (« nouvelle approche »).

Responsable d'une équipe multidisciplinaire d'une soixantaine de personnes, le sous-directeur devra allier d'excellentes capacités de management, une expérience de la coopération interministérielle et des mécanismes de négociations communautaires à une forte appétence pour les questions de santé et sécurité au travail et la concertation sociale. Une bonne maîtrise de l'anglais est indispensable.

Conformément aux dispositions du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat, les candidatures, accompagnées d'un *curriculum vitae*, doivent être transmises, par la voie hiérarchique, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, aux services du Premier ministre, secrétariat général du Gouvernement, et au ministère de la fonction publique, direction générale de l'administration et de la fonction publique, 32, rue de Babylone, 75700 Paris, ainsi qu'au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement, direction de l'administration générale, du personnel et du budget (service des ressources humaines, 1^{er} bureau des personnels de l'administration centrale [SRH 1A]), 14, avenue Duquesne, 75350 Paris 07 SP.

TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 mai 2006

Avis publié en application de l'article L. 133-14 du code du travail relatif à l'agrément de l'accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à l'épidémie de « chikungunya » dans le département de la Réunion

NOR : SOCF0610989V

En application des articles L. 351-8 et L. 352-2 du code du travail, le ministre de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement envisage de prendre un agrément tendant à rendre obligatoires, pour tous les employeurs mentionnés à l'article L. 351-4 du code du travail ainsi que pour tous les salariés, les stipulations de l'accord relatif aux arrêts temporaires d'activité consécutifs à l'épidémie de « chikungunya » dans le département de la Réunion signé le 21 mars 2006.

Pendant un délai de quinze jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, les organisations professionnelles et toutes autres personnes intéressées sont invitées à faire connaître leurs observations sur les stipulations de cet accord signé par :

- Le Mouvement des entreprises de France (MEDEF) ;
- La Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME) ;
- L'Union professionnelle artisanale (UPA) ;
- La Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- La Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- La Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- La Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- La Confédération générale du travail (CGT).

Ce texte a été déposé le 23 mars 2006, sous le numéro 254/06, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, où il pourra en être pris connaissance.

Les observations des organisations professionnelles et de toutes personnes intéressées devront être adressées à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7, square Max-Hymans, 75015 Paris.