



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Bulletin officiel

Travail

Emploi

Formation professionnelle

N° 6

30 juin 2025

Sommaire chronologique

19 mai 2025

Arrêté du 19 mai 2025 modifiant l'arrêté du 21 juin 2024 relatif à la commission paritaire de pilotage et de suivi prévu par les articles 28 et 29 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État.

3 juin 2025

INSTRUCTION N° DRH/SSTQVT/2025/67 du 3 juin 2025 relative à la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants en situation de contrôle.

5 juin 2025

INSTRUCTION N° DGT/CT3/2025/84 du 5 juin 2025 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025.

6 juin 2025

Arrêté du 6 juin 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales.

Arrêté du 6 juin 2025 portant désignation des membres de la commission d'évaluation des personnels détachés dans le corps de l'inspection du travail à compter du 1^{er} octobre 2024.

Arrêté du 6 juin 2025 portant désignation des membres de la commission de titularisation des inspecteurs du travail stagiaires.

10 juin 2025

Arrêté du 10 juin 2025 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A.

25 juin 2025

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DGCS/SD2C/DGCL/CIL3/2025/77 du 25 juin 2025 relative au déploiement du service public de la petite enfance (SPPE) et au fonctionnement des comités départementaux des services aux familles (CDSF).

Non daté

Lignes directrices de gestion – Promotions 2025 - 2029.

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Arrêté du 19 mai 2025 modifiant l'arrêté du 21 juin 2024 relatif à la commission paritaire de pilotage et de suivi prévu par les articles 28 et 29 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État

NOR : TSSR2530239A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L. 221-3 ;

Vu le décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État, notamment ses articles 28 et 29 ;

Vu l'arrêté du 21 juin 2024 relatif à la commission paritaire de pilotage et de suivi prévu par les articles 28 et 29 du décret n° 2022-633 du 22 avril 2022 relatif à la protection sociale complémentaire en matière de couverture des frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident dans la fonction publique de l'État ;

Vu la demande de l'organisation syndicale SNPASS FO en date du 16 mai 2025,

Arrête :

Article 1^{er}

Madame Nassera KADRI est nommée membre titulaire du collège des représentants des organisations syndicales de la commission paritaire de pilotage et de suivi, sur proposition du Syndicat national des personnels des affaires sanitaires et sociales FO (SNPASS FO), en remplacement de Madame Rose-Marie HAMZA.

Article 2

La directrice des ressources humaines du ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité et au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 19 mai 2025.

Pour la ministre et par délégation :
La directrice des ressources humaines,
Caroline GARDETTE-HUMEZ



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DRH/SSTQVT/2025/67 du 3 juin 2025 relative à la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants en situation de contrôle

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles

à

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Copie à :

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

Référence	NOR : TSSR2513785J (numéro interne : 2025/67)
Date de signature	03/06/2025
Emetteurs	Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Direction des ressources humaines (DRH)
Objet	Protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants en situation de contrôle.
Action à réaliser	Cette instruction précise les mesures à prendre pour assurer la protection des agents du système d'inspection du travail en matière d'exposition aux rayonnements ionisants à la suite de la modification de la réglementation et dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat effective depuis le 1 ^{er} avril 2021.
Résultats attendus	Chaque D(R)(I)EETS devra, pour son territoire, désigner un conseiller en radioprotection (CRP), après avis de la formation spécialisée du CSA, parmi les agents ayant effectué une formation PCR (personne compétente en radioprotection) de niveau 2 (secteur industriel ou médical, option sources scellées et non scellées), à l'issue de laquelle lui aura été délivré un certificat par l'organisme de formation certifié.

Echéance	Chaque D(R)(I)EETS devra, pour son territoire, désigner un conseiller en radioprotection (CRP) dès la parution de la présente instruction.
Contact utile	Service des politiques sociales et des parcours Sous-direction du dialogue social, des politiques sociales et des conditions de travail Bureau Santé sécurité au travail et qualité de vie au travail Jérôme Schiavone Tél. : 06 99 15 43 54 Mél. : jerome.schiavone2@sg.social.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	5 pages + 7 annexes (21 pages) Annexe 1 - La protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants au sein des services déconcentrés Annexe 2 - Modèle de décision de désignation du CRP Annexe 3 - Modèle de décision d'autorisation d'entrée occasionnelle en zone délimitée par le responsable de service en santé sécurité au travail (uniquement pour les agents non-classés) Annexe 4 - Notice d'accès en zone délimitée lors d'un contrôle « rayonnements ionisants » Annexe 5 - Fiche d'évaluation individuelle de l'exposition aux rayonnements ionisants pour les agents d'une section/UC/d'un service Annexe 6 - Organisation de la radioprotection des agents de la D(R)(I)EETS Annexe 7 - Fiche réflexe en cas de doute d'exposition accidentelle lors d'un contrôle RI
Résumé	Cette instruction précise les mesures à prendre pour assurer la protection des agents du système d'inspection du travail en matière d'exposition aux rayonnements ionisants. Elle rappelle la nécessité de désigner un CRP ainsi que son rôle.
Mention Outre-mer	Applicable en l'état.
Mots-clés	Santé sécurité au travail.
Classement thématique	Services déconcentrés
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 ; - Décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants ; - Décret n° 2018-438 du 4 juin 2018 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants auxquels sont soumis certains travailleurs ; - Décret n° 2021-1091 du 18 août 2021 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants et non ionisants ; - Décret n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatif à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants ; - Instruction n° DGT/ASN/2018/229 du 2 octobre 2018 relative à la prévention des risques d'exposition aux rayonnements ionisants ; - Instruction n° DRH/SSTQVT/2023190 du 6 décembre 2023 relative aux obligations en matière d'évaluation des risques professionnels, appliquées à la protection des agents du système de l'Inspection du travail compétents pour exercer des missions de contrôle.

Circulaire / instruction abrogée	Cette instruction abroge la note du 23 décembre 2009 relative à l'organisation des services déconcentrés et à la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants.
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Néant
Visée au titre du COMEX par le SGMCAS	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

Les agents du système d'inspection du travail sont susceptibles de contrôler des situations d'exposition professionnelle aux rayonnements ionisants, près de 390 000 travailleurs étant exposés à ce risque dans les domaines des activités médicales et vétérinaires (59%), de l'industrie nucléaire (22%) ou non nucléaire (4%), de la recherche et de l'enseignement (3%), ainsi que dans les secteurs concernés par une exposition à la radioactivité naturelle (notamment les rayonnements cosmiques à bord des avions et le radon)¹.

La présente instruction a pour objet de préciser les mesures à prendre pour assurer la protection des agents du système d'inspection du travail en matière d'exposition aux rayonnements ionisants et à sa mise en œuvre à la suite de la modification de la réglementation en matière de rayonnements ionisants et dans le cadre de la nouvelle organisation territoriale de l'Etat effective depuis le 1^{er} avril 2021.

Cette instruction intègre les dispositions des décrets du 4 juin 2018 susvisés, modifiés par les décrets n° 2021-1091 du 18 août 2021 et n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatifs à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants et non ionisants, qui ont transposé la directive 2013/59/Euratom du 5 décembre 2013 fixant les normes de base relatives à la protection sanitaire contre les dangers résultant de l'exposition aux rayonnements ionisants.

Elle abroge la note du 23 décembre 2009 relative à l'organisation des services déconcentrés et à la protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants et fournit les outils d'aide à la mise en place et au suivi de la radioprotection des agents.

1. Les grands principes de la réglementation en matière de rayonnements ionisants

En application des principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2 du code du travail, la réglementation relative à la protection des travailleurs contre l'exposition aux rayonnements ionisants prévoit que l'employeur prend les mesures appropriées pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs.

La prévention repose également sur des dispositions particulières relatives à la radioprotection, notamment les trois principes de radioprotection visés par l'article L. 4451-1 du code du travail et énoncés aux articles L. 1333-2 et L. 1333-3 du code de la santé publique, que sont la justification, l'optimisation et la limitation des doses.

¹ Bilan 2020 des expositions professionnelles aux rayonnements ionisants en France de l'IRSN.

Les nouvelles dispositions issues du décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 modifié par les décrets n° 2021-1091 du 18 août 2021 et n° 2023-489 du 21 juin 2023 relatifs à la protection des travailleurs contre les risques dus aux rayonnements ionisants et non ionisants :

- adoptent une approche graduée visant à une meilleure adéquation des exigences à la nature et à l'ampleur du risque ;
- redéfinissent les dispositions encadrant l'organisation des vérifications techniques des équipements et lieux de travail selon la même logique que celle retenue pour les vérifications réalisées au titre des autres risques, comme le risque chimique ;
- sécurisent l'organisation de la radioprotection des travailleurs en créant le rôle de conseiller en radioprotection (CRP) qui est désigné par l'employeur et qui peut être une personne compétente en radioprotection (PCR) déjà présente dans le dispositif passé ou un organisme compétent en radioprotection (OCR) certifiés. Dans les établissements ayant au moins une installation nucléaire de base (INB), ce sont des pôles de compétences en radioprotection qui assurent ce rôle dont l'organisation est approuvée par l'ASN ;
- renforcent la gestion du risque d'exposition au radon en l'intégrant dans la démarche de prévention des risques professionnels et qui peut nécessiter la mise en place d'un système renforcé si la concentration en radon ne peut pas être maintenue en dessous du niveau de référence.

Outre les règles spécifiques à la radioprotection applicables aux locaux de travail (mesurage, zonage...), ce nouveau cadre réglementaire fixe les dispositions particulières concernant les travailleurs susceptibles d'être exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants.

Ces règles, explicitées dans l'instruction n° DGT/ASN/2018/229 du 2 octobre 2018 susvisée, s'appliquent aux agents du système d'inspection du travail, dès lors que les entreprises contrôlées relèvent de leur champ de compétence, selon les modalités définies ci-dessous.

2. La protection des agents du système d'inspection du travail en matière de rayonnements ionisants dans les services déconcentrés

La protection de la santé des agents du système d'inspection du travail relève de la responsabilité du chef de service de l'agent concerné en fonction de son affectation, soit des directeurs régionaux de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DR(I)EETS), soit des directeurs départementaux de l'emploi, du travail et des solidarités/et de la protection des populations (DDETS(-PP)). Toutefois, pour cette action de prévention spécifique, l'organisation opérationnelle de la radioprotection des agents du SIT est pilotée et mise en place par la D(R)EETS, après consultation de la formation spécialisée de leur CSA.

Ainsi chaque D(R)EETS devra, pour son territoire, désigner un conseiller en radioprotection (CRP), après avis de la formation spécialisée du CSA, parmi les agents ayant effectué une formation PCR (personne compétente en radioprotection) de niveau 2 (secteur industriel ou médical, option sources scellées et non scellées), à l'issue de laquelle lui aura été délivré un certificat par l'organisme de formation certifié.

Par ailleurs, chaque D(R)EETS et chaque DDETS(PP) devra, avec l'appui du CRP et pour les agents du SIT relevant de sa direction :

- évaluer le risque d'exposition aux rayonnements ionisants, notamment consécutive à la présence éventuelle de radon dans les locaux de travail² ;
- selon le résultat de cette évaluation, procéder à leur classement en catégorie B le cas échéant ;
- délivrer les autorisations d'entrée en zone après s'être assuré de l'information et de la formation des agents sur les risques existants ;
- permettre la surveillance dosimétrique individuelle adaptée pour les agents classés (mise à disposition de dosimètres à lecture différée, en lien avec le médecin du travail) ;
- mettre en œuvre le suivi individuel renforcé (SIR), notamment pour les agents classés.

² La prévention du risque radon bâtementaire relève de l'évaluation des risques en application des principes généraux de prévention mentionnés à l'article L. 4121-2 du code du travail.

Les éléments nécessaires à la mise en œuvre de cette organisation sont fournis en annexe 1 de la présente instruction.

3. Outils d'aide à la mise en place et au suivi de la radioprotection des agents du système d'inspection du travail

Afin de vous aider dans la mise en place et le suivi de la radioprotection des agents de votre région, vous trouverez en annexes les documents suivants³, dont certains transmis dans la précédente note du 23 novembre 2011 ont été actualisés (annexes 2 à 7) :

- un modèle de décision de désignation du CRP ;
- un modèle de document d'autorisation d'entrée occasionnelle en zone pour les agents non classés ;
- une notice d'accès en zone délimitée lors d'un contrôle relatif aux rayonnements ionisants dont vous pouvez doter chaque agent ;
- une fiche sur l'évaluation de l'exposition individuelle ;
- une fiche réflexe employeur pour l'utilisation de SISERI ;
- un tableau de bord relatif à l'organisation de la radioprotection des agents d'une D(R)(I)EETS/DEETS(PP) permettant d'identifier le rôle de chaque acteur et l'état d'avancement des mesures à mettre en œuvre ;
- une fiche procédure en cas d'exposition accidentelle.

Nous remercions chacun et chacune d'entre vous pour sa contribution, à son niveau, à la mise en œuvre de la présente instruction, qui nécessite un investissement attendu de la part des D(R)(I)EETS afin de prévenir au mieux l'exposition des agents aux rayonnements ionisants.

Le bureau de la qualité de vie au travail et de la santé sécurité au travail de la DRH ministérielle est disponible en tant que de besoin sous le timbre unique (drh.qvt-sst@sg.social.gouv.fr) pour toutes questions relatives à la mise en œuvre de la présente instruction.

Visa au titre du COMEX
par la secrétaire générale,
Sophie LEBRET

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du service des politiques sociales
et des parcours, adjointe à la directrice
des ressources humaines,



Géraldine BOFILL

³ Ces documents ont été élaborés par un groupe de travail national composé de représentants de la DGT, de la DRH et d'agents des DR(I)EETS ARA, Centre-Val de Loire, Hauts-de-France, Ile-de-France, Nouvelle-Aquitaine et PACA.

ANNEXE 1

LA PROTECTION DES AGENTS DU SYSTÈME D'INSPECTION DU TRAVAIL EN MATIÈRE DE RAYONNEMENTS IONISANTS AU SEIN DES SERVICES DÉCONCENTRÉS

Étape 1 : Le D(R)EETS désigne le ou les conseiller(s) en radioprotection (CRP)

Lors de la campagne de contrôle sur les rayonnements ionisants organisée en 2010, des personnes compétentes en radioprotection (PCR) avaient été désignées et formées dans chaque région. En 2015, une partie des PCR a pu bénéficier d'un renouvellement de leur formation. Or, il apparaît aujourd'hui que certaines régions ne sont plus dotées de PCR, ou dotées de PCR dont la formation n'a pas été renouvelée.

Désignation du conseiller en radioprotection (CRP)

Chaque D(R)(I)EETS doit désigner un conseiller en radioprotection ayant un certificat de formation niveau 2 en cours de validité. Ce CRP peut être une seule personne ayant toutes les missions du CRP, ou bien il est possible de répartir les différentes missions sur plusieurs PCR qui constituent ensemble une entité de CRP. Dans ce second cas, il est nécessaire de lister dans la note de nomination de chaque PCR et les missions qui lui sont confiées.

Dans les grandes régions fusionnées, il est souhaitable d'avoir au moins un CRP, voire deux. Le CRP (une ou plusieurs PCR) pourra être choisi par exemple, parmi les ingénieurs de prévention au sein de la cellule pluridisciplinaire.

En cas d'indisponibilité ou d'absence du CRP dans une région, il conviendra de faire appel au CRP d'une région voisine dans une démarche de mutualisation du dispositif.

Avant leur désignation en tant que CRP, les agents proposés doivent avoir effectué une **formation PCR niveau 2** secteur industriel ou médical, options sources scellées et non scellées, à l'issue de laquelle est délivré un certificat par l'organisme de formation certifié. Ce certificat est **valable 5 ans** et doit être renouvelé dans la dernière année avant sa date d'expiration.

Les conseillers en radioprotection (CRP) devront suivre une formation initiale organisée au niveau national par la DGT en lien avec l'INTEFP.

Le(s) nom(s) des CRP désigné(s) dans chaque région, ainsi que les dates de leur formation, sont adressés à la DGT (sur la BAL dgt.sat@travail.gouv.fr) et à la DRH des ministères sociaux (sur la BAL drh-dir@sg.social.gouv.fr).

Les modalités d'exercice de ses missions par chaque CRP désigné sont consignées par écrit et précisent le temps alloué ainsi que les moyens mis à sa disposition, en particulier ceux de nature à garantir la confidentialité des données relatives à la surveillance de l'exposition des agents. Par ailleurs il ne peut pas subir de discrimination en raison de l'exercice de ses missions.

Missions du conseiller en radioprotection (CRP)

Les missions du CRP sont définies aux articles R. 4451-123 et R. 4451-124 du code du travail et R. 1333-19 du code de la santé publique. Néanmoins, compte tenu du fait qu'il n'y a pas de sources de rayonnements ionisants présentes dans les locaux de l'administration, à l'exception d'un risque radon à évaluer, certaines de ces missions ne sont pas applicables pour la surveillance des agents du système d'inspection du travail notamment celles relevant des dispositions du code de la santé publique.

Le CRP a pour principales missions de fournir les **conseils adaptés en matière de radioprotection** (équipements de protection individuelle si besoin, modalités de suivi de l'exposition individuelle, instrumentation appropriée aux contrôles si nécessaire dont les dosimètres opérationnels, modalités de classement des travailleurs ...).

Il apporte aussi son concours en ce qui concerne :

- l'évaluation des risques liés aux rayonnements ionisants (dont le radon) ;
- la définition et la mise en œuvre des conditions d'emploi des agents (évaluation individuelle du risque lié aux rayonnements ionisants, mesures de protection individuelle, information et formation en application de l'article R. 4451-58 et R.4451-59 du code du travail...) ;
- la définition et la mise en œuvre de la surveillance de l'exposition individuelle des agents en liaison avec le médecin du travail ;
- la coordination des mesures de prévention relatives à la radioprotection ;
- l'enquête et l'analyse des événements significatifs en radioprotection pour les agents.

Il apporte également son concours aux agents de contrôle dans le cadre de la préparation et/ou de l'accompagnement des contrôles relatifs à la radioprotection, quels que soient les secteurs d'activités contrôlés.

Étape 2 : Chaque D(R)(I)EETS et DDETS(-PP) évalue l'exposition potentielle et réalise le classement des agents du système d'inspection du travail

Au sens de l'article R. 4451-1 du code du travail, les dispositions de la réglementation s'appliquent dès lors que les travailleurs sont susceptibles d'être exposés à un risque dû aux rayonnements ionisants d'origine naturelle ou artificielle.

Les agents du système d'inspection du travail - inspecteurs et contrôleurs du travail, ingénieurs de prévention et médecins inspecteurs du travail - appelés à intervenir dans les établissements mettant en œuvre des sources de rayonnements ionisants (sources scellées, sources non scellées, appareils électriques générant des rayonnements ionisants) ou ayant des locaux de travail présentant un risque radon sont susceptibles d'être exposés aux rayonnements ionisants (RI). Par conséquent, **les mesures de protection contre les RI s'appliquent à tous ces agents.**

Afin de déterminer la nature des mesures de protection applicables, il appartient aux D(R)(I)EETS et aux DDETS(PP) de réaliser une évaluation des risques encourus par les agents relevant de leur direction.

Cette évaluation doit permettre de savoir si l'exposition aux RI des agents est susceptible de dépasser le niveau de 1 mSv par an en dose efficace (corps entier) ou le niveau de référence de 300 Bq/m³ pour le radon. Les autres niveaux (pour le cristallin, les extrémités ou la peau) n'ont pas de raison d'être dépassés pour un agent du système d'inspection du travail. Si certains de ces niveaux sont susceptibles d'être dépassés, alors il est nécessaire d'entrer dans un système renforcé pour la protection des agents avec une évaluation individuelle de l'exposition aux RI qui devrait aboutir à proposer un classement pour certains agents.

Le classement d'un agent en catégorie A ou B va lui permettre de bénéficier d'une surveillance individuelle de son exposition aux RI (dosimètre individuel) et d'un suivi individuel renforcé (médecine du travail). Le classement des travailleurs relève de la responsabilité du chef de service (D(R)(I)EETS ou DDETS(PP) selon l'affectation de l'agent) après avis du médecin du travail (art. R. 4451-57) et du conseiller en radioprotection (art. R. 4451-123). Le classement dépend de la dose efficace ou équivalente estimée dans le cadre de l'évaluation individuelle de l'exposition (cf. § 10.1).

Cette évaluation de l'exposition pourra être conduite sur la base des critères suivants, compte tenu des risques radiologiques auxquels les agents peuvent être exposés :

- **classement automatique en catégorie B des agents en charge des installations nucléaires de base (INB)¹** relevant de la compétence de l'inspection du travail ;

- **classement au cas par cas des agents en catégorie B lorsque le risque est lié à une exposition potentielle à un danger élevé**, même si l'occurrence est faible (cas par exemple, des contrôles occasionnels d'établissements/chantiers mettant en œuvre des gammagraphes ou détenant des sources de haute activité ou sources non scellées / médecine nucléaire) ;

- pas de classement : si l'agent ne rentre pas dans l'une des catégories précitées.

Compte tenu de la nature de l'activité des agents, il ne peut être retenu par les chefs de service de classement en catégorie A.

Au regard de ces critères, la grande majorité des agents du SIT ne seront pas classés.

Le classement ou le non-classement de l'agent devra néanmoins être réexaminé périodiquement, avec l'appui du CRP, au regard de son activité.

Pour mémoire, l'absence de classement n'implique pas l'impossibilité pour l'agent de procéder à des contrôles, ou d'entrer en zone délimitée jusqu'à une zone contrôlée jaune (dès lors qu'il a suivi la formation à la sécurité, cf. point 4). Il doit cependant disposer d'une autorisation d'accès en zone délimitée et avoir fait l'objet d'une évaluation individuelle telle que définie *supra*.

Étape 3 : Chaque D(R)EETS et DDETS délivre une autorisation d'accès en zone délimitée aux agents non classés

Le décret n° 2018-437 du 4 juin 2018 précité a instauré de nouvelles **modalités d'accès en zone délimitée**. Ainsi, tout travailleur accédant à une zone surveillée bleue, contrôlée verte ou contrôlée jaune (pour un motif préalablement justifié) au titre de la dose efficace, ou à une zone radon au titre de la concentration d'activité dans l'air du radon, doit désormais y être autorisé préalablement par l'employeur (art. R. 4451-32), soit expressément soit par son classement en catégorie A ou B qui vaut alors autorisation (art. R. 4451-30).

S'agissant de l'intervention des agents du système d'inspection du travail, il appartient au D(R)(I)EETS ou au DDETS(PP) d'autoriser les agents non classés relevant de sa direction à accéder en zone délimitée en précisant les zones autorisées. **Cette autorisation, obligation réglementaire adaptée à l'activité des services d'inspection du travail en matière de contrôle RI, pourra être délivrée annuellement, par une autorisation mentionnant nominativement les agents concernés (cf. modèle d'autorisation en annexe 3).**

¹ Définies à l'article L. 593-2 du code de l'environnement, ces INB désignent de façon générique les réacteurs nucléaires, les principales installations du cycle du combustible et certaines installations de recherche.

Les conséquences du classement ou de l'absence de classement des agents sont synthétisées dans le tableau ci-dessous et sont explicitées dans les paragraphes suivants.

	Information en radio-protection	Formation en radio-protection	Conditions d'accès en zone délimitée	Traçabilité des expositions	Dosimétrie port d'un dosimètre passif et/ou opérationnel	Surveillance médicale
Agents classés (Contrôles INB, gammagraphie...)	X	X	Le classement vaut autorisation d'accès (<i>sauf pour zones contrôlées orange et rouge</i>)	X	Port d'un dosimètre individuel obligatoire + port d'un dosimètre opérationnel en zone contrôlée	Suivi individuel renforcé (SIR)
Agents non classés	X		Une autorisation du chef de service est requise (<i>avec précision des zones autorisées sauf pour zones contrôlées orange et rouge</i>)	X	Port d'un dosimètre opérationnel recommandé pour être informé de la dose reçue pendant l'intervention, obligatoire en zone contrôlée	

Étape 4 : La formation en radioprotection

Conformément à l'article R. 4451-58 du code du travail, le D(R)EETS ou le DDETS(PP) veille à ce que reçoive une information appropriée chaque agent relevant de sa direction et accédant à des zones délimitées ou intervenant en situation d'exposition durable résultant d'une situation d'urgence radiologique. Les agents classés reçoivent une formation adaptée à l'évaluation des risques.

Le contenu de cette information, ou formation, porte notamment sur :

- les caractéristiques des rayonnements ionisants,
- les effets sur la santé pouvant résulter d'une exposition aux rayonnements ionisants, le cas échéant, sur l'incidence du tabagisme lors d'une exposition au radon,
- les effets potentiellement néfastes de l'exposition aux rayonnements ionisants sur l'embryon, en particulier lors du début de la grossesse, et sur l'enfant à naître ainsi que sur la nécessité de déclarer le plus précocement possible un état de grossesse, ainsi que les règles particulières établies pour les femmes enceintes ou qui allaitent,
- le nom et les coordonnées du conseiller en radioprotection,
- les mesures prises en vue de supprimer ou de réduire les risques liés aux rayonnements ionisants,
- les conditions d'accès aux zones délimitées,
- les modalités de surveillance de l'exposition individuelle et d'accès aux résultats dosimétriques,
- la conduite à tenir en cas d'accident ou d'incident,
- les règles particulières relatives à une situation d'urgence radiologique en particulier pour les intervenants,
- les aspects relatifs à la sûreté et aux conséquences possibles de la perte du contrôle adéquat des sources scellées de haute activité (cf. gammagraphie).

La formation est à renouveler **au moins tous les 3 ans pour les agents classés.**

Les agents de l'inspection du travail disposent de modules de formation digitalisés, accessibles à tout moment sur le site pédagogique de l'INTEFP (<https://padint.intefp.fr>) et ainsi conciliables avec leurs contraintes professionnelles et personnelles.

Par ailleurs, des webinaires réguliers permettront des temps d'échange avec des experts en matière de RI et leur enregistrement permettra de les intégrer aux formations digitalisées.

Pour toute précision sur ces formations, les D(R)EETS et DDETS(PP) peuvent s'adresser à l'INTEFP (intefp.fc@travail.gouv.fr)

Étape 5 : Chaque D(R)EETS et DDETS met en œuvre la surveillance dosimétrique individuelle

Conformément à l'article R. 4451-64 du code du travail, le D(R)EETS ou le DDETS(PP) met en œuvre une surveillance dosimétrique individuelle appropriée pour les agents classés relevant de sa direction.

En cas de risque d'exposition externe ou d'exposition au radon, cette surveillance dosimétrique individuelle est réalisée au moyen de dosimètres à lecture différée adaptés.

En cas de risque d'exposition interne (contamination), la surveillance dosimétrique individuelle est réalisée au moyen de mesures d'anthroporadiométrie ou d'analyses de radio-toxicologie prescrites par le médecin du travail.

L'organisme de dosimétrie, le service de prévention et de santé au travail, le laboratoire de biologie médicale et le médecin du travail transmettent les résultats issus de la surveillance dosimétrique individuelle au système d'information et de surveillance de l'exposition aux rayonnements ionisants (SISERI) géré par l'IRSN.

Pour ce faire, chaque D(R)(I)EETS créera préalablement un compte employeur conformément aux instructions accessibles depuis le [site de l'IRSN](#). Après désignation éventuelle d'un correspondant employeur SISERI (CES), y seront identifiés les agents classés de l'ensemble du territoire, qu'ils soient affectés au sein même de la direction régionale ou en département. Si la désignation d'un CES n'est pas obligatoire, il est recommandé de confier ce rôle à la personne désignée CRP dans la mesure où le CES peut, pour le compte de l'employeur, renseigner et mettre à jour les données administratives des agents requises par la réglementation. Le CES peut également gérer la liste des accédants et des émetteurs.

L'agent classé (cf. point 2) a accès à tous les résultats issus de la surveillance dosimétrique individuelle dont il fait l'objet ainsi qu'à la dose efficace le concernant en les demandant à son conseiller en radioprotection pour l'exposition externe ou plus généralement, au médecin du travail ou directement à l'IRSN (SISERI).

De même le CRP a accès, tant que l'agent est présent au sein de la ou des D(R)(I)EETS au sein desquelles il a été désigné, à la dose efficace qu'il aura reçue ainsi qu'aux résultats de la surveillance dosimétrique individuelle.

Tout dépassement d'une valeur limite d'exposition professionnelle (VLEP) doit faire l'objet d'une information de l'agent, de la formation spécialisée du CSA et de l'Autorité de Sûreté Nucléaire (ASN), ainsi que d'une enquête et d'une analyse conjointes entre le médecin de prévention et le conseiller en radioprotection afin d'éviter que cette situation ne se reproduise.

Étape 6 : Le suivi individuel renforcé (SIR) pour les agents classés

Les agents classés bénéficient automatiquement d'un suivi individuel renforcé. Les conditions de l'article R. 4624-28 du code du travail s'appliquent pour la visite médicale. Il convient donc de communiquer la liste des agents classés au médecin du travail assurant le suivi médical des agents concernés.

Le dossier médical en santé au travail (R. 4624-26) de chaque agent est complété par l'évaluation individuelle de l'exposition aux rayonnements ionisants (base du classement), les résultats du suivi dosimétrique individuel, et le cas échéant, les expositions accidentelles (dépassement de VLEP) ainsi que les résultats des examens complémentaires prescrits par le médecin du travail (surveillance de l'exposition interne).

ANNEXE 2**MODÈLE DE DÉCISION DE DÉSIGNATION DU CRP**

- Vu le code du travail, et notamment les articles R. 4451-112 et suivants ;
- Vu l'arrêté du 18 décembre 2019 relatif aux modalités de formation de la personne compétente en radioprotection et de certification des organismes de formation et des organismes compétents en radioprotection ;
- Vu le certificat de formation de personne compétente en radioprotection délivré le XXXX conformément à l'article R. 4451-125 du code du travail ;
- Vu l'avis de la formation spécialisée du CSA du XXXX ;

Le D(R)(I)EETS décide :

Article 1

Madame, Monsieur XXXX, (qualité : par ex. ingénieur de prévention au sein de la cellule pluridisciplinaire), est désigné(e) conseiller en radioprotection (CRP) pour la région XXXX à compter du XX XX 20XX.

Article 2

Madame, Monsieur XXXX, exerce ses missions auprès des agents du système d'inspection du travail affectés dans la D(R)(I)EETS XXXX et les DDETS(PP) XXXX, quels que soient les secteurs d'activité des établissements contrôlés et le type de sources détenues ou utilisées par ces établissements. Son nom et ses coordonnées sont portés à la connaissance des agents du système d'inspection du travail.

Article 3

Le CRP a pour principales missions de fournir les **conseils adaptés en matière de radioprotection** (équipements de protection individuelle si besoin, modalités de suivi de l'exposition individuelle, instrumentation appropriée aux contrôles si nécessaire dont les dosimètres opérationnels, modalités de classement des travailleurs, gestion des intervenants en situation d'urgence radiologique...).

Il apporte aussi son concours en ce qui concerne :

- l'évaluation des risques liés aux rayonnements ionisants (dont le radon) ;
- la définition et la mise en œuvre des conditions d'emploi des agents (évaluation individuelle du risque lié aux rayonnements ionisants, mesures de protection individuelle, information et formation en application de l'article R. 4451-58 et R.4451-59 du code du travail...) ;
- la définition et la mise en œuvre de la surveillance de l'exposition individuelle des agents en liaison avec le médecin du travail ;
- la coordination des mesures de prévention relatives à la radioprotection ;
- l'enquête et l'analyse des événements significatifs en radioprotection pour les agents ;
- le cadre de la préparation et/ou de l'accompagnement, auprès des agents de contrôle, des contrôles relatifs à la radioprotection, quel que soit les secteurs d'activités contrôlés.

Le cas échéant, ces missions pourront être complétées dans le cadre d'un avenant à la présente décision de désignation.

Article 4

Pour exercer ses missions, le CRP s'appuiera sur :

- le service formation pour l'organisation de la formation à la sécurité spécifique aux risques liés à l'exposition aux rayonnements ionisants et son renouvellement ;
- les médecins du travail ;
- des moyens adaptés, notamment, pour la mise en œuvre et la gestion de la dosimétrie et pour l'animation de la formation à la radioprotection des agents.

Il disposera du temps et des moyens nécessaires à la réalisation de ces missions, identifiés comme tels avec son responsable hiérarchique direct.

Article 5

Cette mission de prévention spécifique est exercée sous l'autorité du D(R)(I)EETS de XXXX, auquel XXXXX est rattaché(e) en tant que CRP.

Article 6

La formation du CRP sera complétée en tant que de besoin et renouvelée à l'échéance du certificat.

Fait à XXXX, le XX XX 20XX

Le D(R)(I)EETS

ANNEXE 3

MODÈLE DE DÉCISION D'AUTORISATION D'ENTRÉE OCCASIONNELLE EN ZONE DÉLIMITÉE PAR LE RESPONSABLE DE SERVICE EN SANTÉ-SÉCURITÉ AU TRAVAIL (UNIQUEMENT POUR LES AGENTS NON-CLASSÉS)

- Vu le code du travail, et notamment les articles R. 4451-32 ... ;
- Vu la note du 5 avril 2022, relative à la protection des agents de contrôle de l'inspection en matière de contrôle RI.

Le D(R)(I)EETS ou Le DDETS(-PP) de XXXX décide :

Article 1

Les agents du système d'inspection du travail¹ visés en annexe de la présente décision sont autorisés, en application de l'article R. 4451-32 du code du travail, à entrer en zone surveillée bleue ou contrôlée verte ainsi qu'à une zone radon, dans le cadre de leurs interventions dans des établissements relevant de la compétence de l'inspection du travail et mettant en œuvre des rayonnements ionisants.

Les agents peuvent également, pour un motif justifié préalablement, accéder à une zone contrôlée jaune après avoir bénéficié de dispositions particulières de prévention, notamment une information renforcée.

Article 2

Pour entrer en zone délimitée, les agents susvisés sont tenus d'avoir suivi la session d'information à la sécurité en radioprotection, en application de l'article R. 4451-58 du code du travail.

Article 3

Cette autorisation est valable (durée)

Fait à XXXX, le XX XX 20XX

Le D(R)(I)EETS ou
Le DDETS(-PP)

¹ Sont visés les agents de contrôle et les agents des cellules pluridisciplinaires susceptibles d'intervenir dans ces établissements.

ANNEXE 4

D(R)(I)EETS XXXXXXXXX

**NOTICE D'ACCÈS EN ZONE DÉLIMITÉE
LORS D'UN CONTRÔLE « RAYONNEMENTS IONISANTS »***Notice destinée aux agents du SIT***PRÉ-REQUIS**

Accès en zone délimitée conditionné à une **évaluation individuelle du risque** réalisée avec le CRP (la PCR de la D(R)(I)EETS, basée sur les situations habituelles de contrôle, et une **information**, le cas échéant complétée par une **formation** à la radioprotection pour les agents classés B.

DÉFINITION & SIGNALLEMENT DES ZONES DÉLIMITÉES

Le zonage permet de signaler un danger et n'est pas nécessairement lié à un poste de travail permanent.

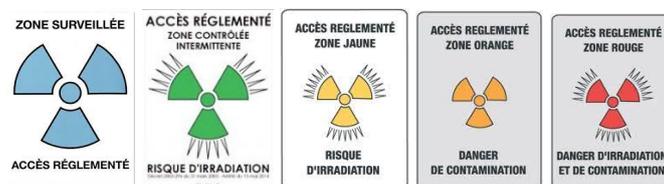
Lieu ou espace de travail autour d'une source de RI faisant l'objet de mesures de prévention à des fins de protection des travailleurs contre les dangers liés aux RI.

Zone surveillée : zone faisant l'objet d'une surveillance appropriée à des fins de protection contre les rayonnements ionisants.

Zone contrôlée : zone soumise à une réglementation spéciale pour des raisons de protection contre les rayonnements ionisants et de confinement de la contamination radioactive et dont l'accès est réglementé.

Signalement selon les dispositions prévues par l'arrêté zonage par un trèfle dont la couleur varie en fonction du niveau de risque d'exposition :

**Délimitation des zones délimitées
Installations fixes (exposition corps entier / dose efficace)**



En fonction de la nature du risque, du type de rayonnement, des limites de l'espace intéressé ou d'autres indications du même ordre, le trèfle peut être **accompagné de sigles / couleur / messages complémentaires**.

CONDITIONS D'ACCÈS À CES ZONES

Accès en zone délimitée si nécessaire (principe de justification)

JE SUIS NON CLASSÉ(E) APRÈS ÉVALUATION INDIVIDUELLE DE MON EXPOSITION
(Exposition <1mSv sur 12 mois glissants)

ZONE DÉLIMITÉE	ACCÈS	Modalités d'accès
 Zone surveillée	Occasionnel et limité en temps	Autorisation de l'employeur Et si possible, port d'un dosimètre opérationnel et enregistrement de l'exposition
 Zone contrôlée*	Occasionnel et limité en temps	Autorisation de l'employeur Dosimètre opérationnel Enregistrement de l'exposition
 Zone contrôlée jaune*	Accès exceptionnel et limité dans le temps	Autorisation de l'employeur Information renforcée Dosimétrie opérationnelle Suivi de l'exposition
 Zone contrôlée orange*	Accès interdit	
 Zone interdite rouge*		

Zone radon : accès possible en l'absence d'obligation réglementaire de classement mais en cas de connaissance d'une zone radon (par signalement), l'exposition de l'agent doit être tracée (cf. tableau Excel). En l'absence d'information sur le niveau de concentration de radon, conserver le temps de présence en zone et demander un mesurage radon à l'employeur postérieurement au contrôle.

La zone d'opération utilisée pour la radiologie mobile médicale industrielle ou vétérinaire, équivaut à une zone verte.

Zone d'extrémités (ex : boîte à gants) : accès interdit.

JE SUIS CLASSÉ(E) CATÉGORIE B
APRÈS ÉVALUATION INDIVIDUELLE DE MON EXPOSITION

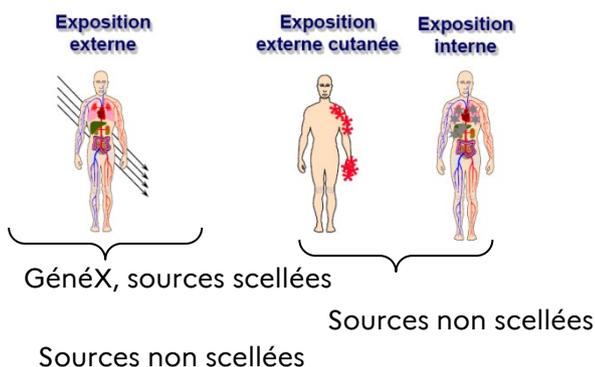
(Surveillance SIR médicale renforcée à jour &
Exposition <6mSv sur 12 mois glissants)

ZONE DÉLIMITÉE	ACCÈS	Modalités d'accès
 Zone surveillée	Oui	Dosimètre passif et si possible opérationnel
 Zone contrôlée* ou zone d'opération	Oui	Dosimètre passif + Opérationnel obligatoire
 Zone contrôlée jaune*	Limité en temps	Dosimètre passif + Opérationnel obligatoire
 Zone contrôlée orange*	Accès exceptionnel	Autorisation ponctuelle de l'employeur Dosimètre passif + Opérationnel obligatoire
 Zone interdite rouge*	Accès interdit	

Il s'agit de directives de l'employeur, D(R)(I)EETS.

***en cas de présence de zones INTERMITTENTES, l'accès dans la zone se fait dans les phases d'absence d'émission de rayonnements ionisants (machines consignées évitant toute émission fortuite...)**

3 MODES D'EXPOSITION POSSIBLES AUX RI SELON LE TYPE DE SOURCES PRÉSENTES



Dans les conditions normales de contrôle, le risque principal d'exposition est externe.

RÈGLES D'ENTRÉE & CONSIGNES DE SÉCURITÉ

Entrée si nécessaire et en temps limité

FEMMES ENCEINTES/ALLAITANT

Interdiction aux femmes allaitant de procéder à des contrôles d'activité mettant en œuvre des sources non scellées (risque d'exposition interne)

Dispense de contrôle pour les femmes enceintes dans un souci de protection maximale (Recommandation DGT/SAT/CT Q/R du 15 février 2010)

Il convient de prévenir rapidement le médecin du travail de l'état de grossesse et en cas d'exposition fortuite lors d'une grossesse.



SECTEURS METTANT EN ŒUVRE DES APPAREILS ÉLECTRIQUES ÉMETTANT DES RI (généX, scanner, accélérateur)

Mode d'exposition : externe uniquement

Entrée en zone : en l'absence d'émission de RI, à défaut se placer derrière les protections collectives (paravent plombé), à défaut avec des EPI adaptés au risque (tablier, cache-thyroïde, lunettes... fournis par l'établissement contrôlé)

Situations anormales & instructions à suivre :

- dysfonctionnement du matériel, accès inopiné en zone (défaillance de la signalisation lumineuse...)
- sortir de la zone, informer les PCR de l'établissement contrôlé et de la D(R)(I)EETS pour une évaluation de l'exposition éventuelle

SECTEURS METTANT EN ŒUVRE DES SOURCES SCELLÉES (gammagraphie, détection, mesure, analyse)

Mode d'exposition : externe

Entrée en zone : source en position de stockage ou obturateur fermé, à défaut derrière les protections collectives (écran, zone d'exclusion...), pas d'EPI utilisés car inefficaces compte tenu de l'énergie des RI

Situations anormales & instructions à suivre :

- dysfonctionnement du matériel, accès inopiné en zone (défaillance du balisage, de la signalisation lumineuse,...)
- sortir de la zone, informer les CRP de l'établissement contrôlé et de la D(R)(I)EETS pour une évaluation de l'exposition éventuelle ainsi que le médecin du travail

SECTEURS METTANT EN ŒUVRE DES SOURCES NON SCELLÉES (médecine nucléaire, analyse, recherche)

- Mode d'exposition** : externe, externe cutanée et interne
- Entrée en zone** : en l'absence de tout risque d'exposition par inhalation. Demander une blouse, des sur-chaussures au besoin pour éviter une contamination de la tenue de ville. Se placer derrière les protections collectives (écran, enceintes ventilées...). Eviter les contacts avec les surfaces de travail (mains, documents...)

Nota : en médecine nucléaire, le plus souvent les locaux sont tous réglementés. Les patients injectés émettent des RI : limiter le temps de présence à proximité

- Sortie de zone** : vérifier l'absence de contamination corporelle
- Situations anormales & instructions à suivre** :
 - défaut de protection de la source (conteneur, écran), défaut de confinement (contamination surfacique, atmosphérique) / dispersion de matière radioactive (projection, débordement, renversement de produits ou déchets radioactifs...),
 - sortir de la zone et vérifier l'absence de contamination corporelle. En cas de contamination corporelle, appliquer la procédure de décontamination en place et alerter les CRP de l'établissement contrôlé et de la D(R)(I)EETS pour une évaluation de l'exposition ainsi que du médecin du travail.

SUIVI DOSIMÉTRIQUE

Selon les résultats de l'étude de poste basée sur les situations habituelles de contrôle

DOSIMÈTRE PASSIF

Attribué par le CRP à l'agent classé catégorie B

- Individuel /nominatif
- Périodicité trimestrielle
- Lecture différée
- Porté au thorax, sous les EPI
- Résultats connus par le CRP et le médecin du travail
- Résultats accessibles à SISERI par l'agent de contrôle (nouvelle disposition)



Dosimètre radio photo luminescent (RPL).

DOSIMÈTRE OPERATIONNEL

Mise à disposition par le CRP, le cas échéant par l'établissement contrôlé (obligatoire pour tout agent qui entre en ZC)

- Utilisation individuelle ponctuelle
- Porté au thorax
- Périodicité: durée du contrôle
- Résultats : dose lue directement par l'agent (à reporter sur le tableau de suivi) et transmise au médecin du travail
- Alarme sonore (et visuelle) :

INDICATION EN FONCTIONNEMENT	SEUIL D'ALARME	
	Situation habituelle de contrôle	Situation fortuite
1 bip sonore (+ flash lumineux) à chaque μSv intégré	100 μSv (dose)	1mSv/h (débit de dose)
		à redéfinir si nécessaire avec le CRP (par exemple 300 μSv)

- Précautions** : vérifier le bon fonctionnement et la remise à zéro avant le contrôle, signaler tout dysfonctionnement au CRP, noter la dose indiquée (et la reporter sur la fiche de suivi à transmettre au CRP), remettre à zéro et arrêter après contrôle.

APRÈS TOUTE SITUATION ACCIDENTELLE LORS D'UN CONTRÔLE

Quelle que soit la situation accidentelle, informer le CRP de la D(R)EETS, plus le responsable hiérarchique et le médecin du travail pour engager une action concertée (examens médicaux complémentaires, réévaluation individuelle du risque ...).

VOTRE CRP EN D(R)(I)EETS XX À CONTACTER :

NOM(S) DU/DES CRP

☎ 0 / 06

xxxxx.xxxxxxx@D(R)(I)EETS.gouv.fr

EN CAS D'ABSENCE, VOUS POUVEZ CONTACTER LE CRP D'UNE D(R)EETS LIMITROPHE

ANNEXE 5

FICHE D'ÉVALUATION INDIVIDUELLE DE L'EXPOSITION AUX RAYONNEMENTS IONISANTS POUR LES AGENTS D'UNE SECTION/UC/D'UN SERVICE

Fiche initiale complétée le : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|_|_|
 Ou Mise à jour de la fiche faite le : |_|_| |_|_| |_|_|_|_|_|_|

SECTION/SERVICE

Identification
Adresse :

AGENT

Identification de l'agent (nom et prénom)
Numéro de sécurité sociale
Fonction

⇒ Ajouter les doses estimées sur une année

⇒ Ajouter la fréquence d'exposition

Cette fiche est remplie à partir des éléments d'aide à la décision

ÉVALUATION PRÉVISIONNELLE DU RISQUE D'EXPOSITION

SECTEURS PRÉSENTANT DES RISQUES JUSTIFIANT UN ÉVENTUEL CLASSEMENT EN CATÉGORIE B				
ÉTABLISSEMENTS PRÉSENTS SUR LA SECTION (sur la base de données connues) :	CARACTÉRISTIQUES DES SOURCES		Nature de l'exposition potentielle	OUI/ NON
	Nature	Type		
INSTALLATION NUCLÉAIRE DE BASE				
Filière du combustible	$\alpha, \beta, \gamma, X, n$	Source scellée Source non scellée Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _ _
Réacteur de recherche (centres CEA)	$\alpha, \beta, \gamma, X, n$	Source scellée Source non scellée Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _ _
Irradiateur (réticulation, stérilisation)	γ	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe	_ _ _
Installation d'entreposage et/ou stockage et/ou traitement de déchets radioactifs	α, β, γ, n	Source scellée Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _ _

ACTIVITÉS MÉDICALES/VÉTÉRINAIRES				
Médecine nucléaire diagnostic/traitement (scintigraphie, curiethérapie métabolique...)	β, X, γ	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _
Curiothérapie	β, γ, X	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe	_ _
Production de radionucléides (cyclotron)	α, β, γ	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _
Radiothérapie externe (cobalthérapie)	γ	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe	_ _
ACTIVITÉS INDUSTRIELLES				
Contrôle non destructif mobile	X	Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe	_ _
Contrôle non destructif mobile/fixe	γ	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe	_ _
Production de radionucléides (cyclotron)	α, β, γ	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _
Transports colis radioactifs à usages divers (électronucléaire civil, industriel, médical,...)	α, β, γ, n	Source scellée Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne	_ _
AUTRE(S) (à renseigner)				
Activité professionnelle à zone délimitée Radon Présence du risque radon au poste de travail				_ _

SECTEURS PRÉSENTANT DES RISQUES FAIBLES <u>NE JUSTIFIANT PAS DE CLASSEMENT SAUF EN CAS DE CONTRÔLES FRÉQUENTS</u>			
ÉTABLISSEMENTS PRÉSENTS SUR LA SECTION (sur la base de données connues) :	CARACTÉRISTIQUES DES SOURCES		Nature de l'exposition potentielle
	Nature	Type	
INSTALLATION NUCLÉAIRE DE BASE			
Irradiateur (réticulation, stérilisation)	X, e-	Accélérateur	<input type="checkbox"/> exposition externe
ACTIVITÉS MÉDICALES/VÉTÉRINAIRES			
Radiologie conventionnelle (dont scanner et bloc opératoire)	X	Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe
Radiologie interventionnelle (cardiologie, neurologie, vasculaire,...)	X	Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe
Radiothérapie externe (accélérateur)	X, e-, n	Accélérateur	<input type="checkbox"/> exposition externe

ACTIVITÉS INDUSTRIELLES			
Jauges de mesure (<i>niveau, épaisseur, densité, humidité...</i>)	γ, β, n	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe
Diagnostic plomb	X, γ	Source scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe
Contrôle non destructif fixe (<i>radiographie, contrôleur de sécurité</i>)	X	Générateur	<input type="checkbox"/> exposition externe
Démantèlement paratonnerres à têtes radioactives, détecteurs fumées, surtenseurs...	α, γ	Source scellée (non scellée si dégradée)	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne)
NATUREL RENFORCÉ			
Radon (<i>activités en sous-sol</i>)	α	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition interne
Naturel renforcé (<i>centres thermaux, matières premières contenant non utilisées pour leurs propriétés radioactives,...</i>)	α, β, γ	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne
SITES POLLUÉS			
En attente ou en cours d'assainissement	α, β, γ	Source non scellée	<input type="checkbox"/> exposition externe <input type="checkbox"/> exposition interne
AUTRES (à renseigner)			

ATTENTION POUR TOUTE INTERVENTION DES AGENTS DE CONTRÔLE SUITE A UN INCIDENT / ACCIDENT EXPOSANT AUX RI, CONTACTER LE/LA CRP POUR UNE ÉVALUATION AU CAS PAR CAS

CRP	Médecin du travail	Responsable hiérarchique
Nom – prénom	Nom – prénom	Nom – prénom
Avis classement B : OUI / NON	Avis classement B : OUI / NON	Décision classement B : OUI / NON
Date	Date	Date
Signature	Signature	Signature
Commentaire :	Commentaire :	Commentaire :
Fiche transmise à l'agent de contrôle le :		

ANNEXE 6

ORGANISATION DE LA RADIOPROTECTION DES AGENTS DE LA D(R)(I)EETS XXXXXXX													
Organisation à mettre en place par les services déconcentrés		DREETS	CRP	Département 1	Département 2	Département 3	Département 4	Département 5					
Mesures à prendre													
1.1 Évaluation de l'exposition potentielle et classements des agents													
Évaluation de l'exposition potentielle	Réalisation par chaque responsable d'une évaluation des risques encourus par les agents (étude de poste)												
	Proposition de classement en catégorie B												
Classements des agents	Proposition de classement temporaire en catégorie B												
	Examen périodique du classement												
1.2 Le Conseiller en Radioprotection (CRP)													
1.2.1 Désignation CRP	Désignation par le D(R)EETS												
	Formation PCR												
1.2.2 Missions CRP	Procéder à une évaluation préalable permettant d'identifier la nature et l'ampleur du risque encouru												
	Apporter un appui au responsable de service pour la détermination des agents en fonction de cette évaluation												
	Apporter un appui au responsable pour définir les mesures de protection individuelle												
	Définir et mettre en œuvre l'information et la formation à la sécurité des agents												
	Assurer l'approvisionnement auprès de l'IRSN des dosimètres passifs												
	Retourner les dosimètres passifs en fin de période pour exploitation												
	Veiller à l'entretien des dosimètres opérationnels												

ANNEXE 7**FICHE RÉFLEXE EN CAS DE DOUTE D'EXPOSITION ACCIDENTELLE
LORS D'UN CONTRÔLE RI****Quelques éléments déclencheurs potentiellement d'un incident :**

- Mon dosimètre se déclenche
- La balise de surveillance s'est déclenchée
- Le dosimètre du voisin se déclenche
- Découverte de sources, de fuites, de déchets radioactifs... sur le lieu contrôlé

Conduite à tenir

- 1ère règle : être pris en charge localement par le CRP de l'entreprise contrôlée
- A défaut, on appelle d'abord le CRP de la D(R)(I)EETS puis si nécessaire le médecin du travail
- En cas d'urgence radiologique, contacter le numéro d'astreinte de l'IRSN au 06 07 31 56 63
- En cas de symptômes cliniques, appeler le 18 (CMIR : cellule mobile d'intervention radiologique)

Informations à collecter et mentionner lors de l'appel téléphonique :

Si possible :

- ❖ Identifier la source (gammagraphes, cyclotron, tubes X, fiole de radionucléides.)
- ❖ Relever la dose sur le dosimètre opérationnel ou de la zone
- ❖ Préciser
 - le type de source (scellée/non scellée),
 - l'activité (radionucléides si connus),
 - le type d'exposition (externe, interne : inhalation, ingestion, cutanée).

Conseils médicaux

Symptômes cliniques devant alerter après l'incident : rougeurs, gênes respiratoires, troubles digestifs.

Dans ce cas, prendre RDV immédiatement avec le médecin du travail, et en cas d'urgence clinique, consulter le 15 /aller aux urgences. Dans ce dernier cas, contacter le médecin du travail qui retracera l'épisode d'exposition. C'est le médecin qui évaluera l'état de santé et les éventuels examens complémentaires à réaliser.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION N° DGT/CT3/2025/84 du 5 juin 2025 relative à la gestion des vagues de chaleur en 2025

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région,
Mesdames et Messieurs les préfets de département,
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIETS)
Madame la directrice générale de l'Agence nationale
pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT)
Madame la directrice générale de la Caisse centrale de mutualité agricole (CCMSA)
Monsieur le directeur général de la caisse centrale de l'assurance maladie (CNAM)
Monsieur le directeur général de l'Institut national
de recherche et de sécurité (INRS)
Monsieur le secrétaire général de l'Organisme professionnel
de prévention du bâtiment (OPPBTP)
et des travaux publics
Madame la directrice générale de Santé publique France (SpF)

Référence	NOR : TSST2515963J (numéro interne : 2025/84)
Date de signature	05/06/2025
Emetteur	Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Direction générale du travail (DGT)
Objet	Gestion des vagues de chaleur en 2025
Actions à réaliser	Diffuser l'instruction aux agents du système d'inspection du travail et organiser les remontées d'informations.
Résultat attendu	Mise en œuvre d'actions spécifiques par le système d'inspection du travail.
Echéance	Veille saisonnière (1 ^{er} juin au 15 septembre).
Contacts utiles	Bureau du pilotage du système d'inspection du travail Bureau des équipements et des lieux de travail dgt.canicule@travail.gouv.fr / dgt.sat@travail.gouv.fr

Nombre de pages et annexe	9 pages + 1 annexe (1 page) Annexe : Gestion des vagues de chaleur 2025 - Synthèse régionale hebdomadaire
Résumé	Cette instruction organise l'activité du système d'inspection du travail en période de veille saisonnière et recense les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur.
Mention Outre-mer	Ce texte ne s'applique pas aux territoires ultramarins.
Mots-clés	Vague de chaleur - Canicule - Veille saisonnière - Prévention des risques professionnels - Conditions de travail - Accidents du travail graves et mortels.
Classement thématique	Relations professionnelles / Dialogue social
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Code du travail : articles L. 4121-1 et suivants, articles L. 4721-1 et suivants, article L. 4733-2, article L. 4752-1, article L. 4753-2, article L. 5424-8, articles R. 4121-1 et suivants, R. 4225-1 et suivants, R. 4463-1 et suivants, article R. 5122-1, article D. 4153-36 ; - Décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur ; - Instruction interministérielle n° DGS/CCS/UDP/DGOS/DGCS/DGT/DGSCGC/DGEC/DJEPVA/DS/DGESCO/DIHAL/2024/70 du 27 mai 2024 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur en France métropolitaine.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	L'instruction a vocation à être diffusée aux médecins inspecteurs du travail, aux responsables d'unités territoriales et aux agents de contrôle de l'inspection du travail ainsi qu'aux réseaux locaux des employeurs (organisations professionnelles, chambres consulaires, chambres d'agriculture, ordres professionnels...) et aux organismes de prévention.
Visée au titre du COMEX par le SGMCAS	
Document opposable	Non
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La présente instruction a pour objet de compléter l'instruction interministérielle du 27 mai 2024 relative à la gestion sanitaire des vagues de chaleur en France métropolitaine. À ce titre, elle organise l'activité du système d'inspection du travail en période de veille saisonnière et répertorie les ressources utiles à disposition des entreprises pour prévenir les risques liés aux vagues de chaleur.

Si la présente instruction s'inscrit dans la continuité des orientations des années précédentes en matière de préparation et de gestion sanitaire des vagues de chaleur, les évolutions réglementaires prévues par le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** en constituent une évolution majeure. Aussi, l'attention des services est particulièrement appelée sur ce point.

Toute difficulté rencontrée dans la mise en œuvre de la présente instruction, et notamment de la nouvelle réglementation, doit être signalée à la Direction générale du travail [DGT] (adresse générique : dgt.canicule@travail.gouv.fr).

1. Le rôle de la DGT dans le dispositif de gestion sanitaire des vagues de chaleur

Le changement climatique entraîne la survenue de vagues de chaleur plus fréquentes, plus longues et plus intenses. Les années précédentes ont été marquées par plusieurs épisodes caniculaires particulièrement intenses, qui constituent un risque pour la population générale, mais également pour les travailleurs.

La gestion des risques liés aux vagues de chaleur se fait au niveau interministériel, sous le pilotage et la coordination de la Direction générale de la santé (DGS). Elle est organisée par **l'instruction interministérielle de gestion sanitaire des vagues de chaleur précitée et par le guide d'aide à l'élaboration de la disposition spécifique ORSEC (organisation de la réponse de sécurité civile gestion sanitaire) des vagues de chaleur**¹. Ce guide intègre et consolide les consignes pour la protection des travailleurs en fonction des différents niveaux de vigilance de Météo France. Le guide précise également les missions des DREETS à la fois dans la préparation et la gestion des épisodes caniculaires.

L'action de la DGT s'inscrit dans la continuité de ce dispositif interministériel. Mobilisée chaque année pour prévenir et gérer les risques liés aux vagues de chaleur, aux niveaux national et régional, son action consiste notamment à informer et sensibiliser sur les mesures de prévention, intensifier et cibler les contrôles sur les secteurs les plus à risques, participer aux réunions de coordination et cellules de crise interministérielles et assurer le suivi de la sinistralité en lien avec la chaleur.

2. Une nouvelle réglementation pour mieux prévenir l'impact des épisodes de chaleur sur les conditions de travail

Le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025 relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur renforce les dispositions de prévention au sein du Code du travail et du Code rural et de la pêche maritime pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs face à la chaleur, en particulier lors des épisodes de chaleur intense (seuils de vigilance météorologique jaune, orange et rouge du dispositif de vigilance spécifique de Météo-France).

Ce décret modifie les dispositions du Code du travail, notamment celles relatives aux ambiances thermiques. Il y introduit un **nouveau chapitre, intitulé « Prévention des risques liés aux épisodes de chaleur intense »**, composé des articles R. 4463-1 à R.4463-8.

Désormais, lorsque l'évaluation des risques identifie un risque d'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs lié à l'exposition à des épisodes de chaleur intense, **l'employeur définit, pour réduire ces risques, les mesures ou les actions de prévention en se fondant sur un ensemble d'éléments** (adaptation de l'organisation du travail, moyens techniques, équipement de travail, information et formation...) **prévus par le nouvel article R. 4463-3 du Code du travail**. Ainsi, ces mesures et actions de prévention devront s'appliquer lors de la survenue d'un épisode de chaleur intense et devront être adaptées en cas d'intensification de la chaleur.

En outre, les dispositions de l'article R. 4463-4 du Code du travail, pour ce qui concerne **l'eau potable fraîche en quantité suffisante** fournie par l'employeur, s'appliquent à tous les employeurs quelque soit l'activité.

Le plan de prévention prévu à l'article R. 4512-6, le plan général de coordination prévu à l'article L. 4532-8, ainsi que le plan particulier de sécurité et de protection de la santé (PPSPS) prévu à l'article L. 4532-9, tiennent également compte, le cas échéant, des risques liés à l'exposition aux épisodes de chaleur intense.

Enfin, les mesures prévues aux articles R. 4463-3 et R. 4463-4 du Code du travail sont rendues applicables à certains travailleurs indépendants, notamment ceux intervenant dans les chantiers forestiers et sylvicoles.

¹ Accessible au lien suivant : [guide_orsec_vagues_de_chaleur_2021_05_18.pdf \(sante.gouv.fr\)](#).

Ce chapitre instaure également une **nouvelle mise en demeure** préalable à procès-verbal à la main de l'agent de contrôle de l'inspection du travail si la liste des mesures ou actions de prévention contre le risque professionnel lié aux épisodes de chaleur intense n'a pas été définie.

Ces nouvelles dispositions entreront en vigueur au 1^{er} juillet, en même temps que l'arrêté pris pour leur application.

Par ailleurs, il est rappelé que :

- Il est **interdit aux employeurs d'affecter des jeunes aux travaux les exposant à des températures extrêmes susceptibles de nuire à leur santé** (article D. 4153-36 du Code du travail) ; il n'existe pas de dérogation à cette interdiction. S'il constate l'emploi d'un jeune dans une telle situation, l'agent de contrôle de l'inspection du travail peut notifier une décision de retrait immédiat du jeune affecté aux travaux interdits (article L. 4733-2 du Code du travail). Le non-respect de cette décision peut être passible d'une amende administrative (article L. 4752-1 du Code du travail). Le fait d'employer un jeune à des travaux interdits est passible d'une amende (article L. 4753-2 du Code du travail).
- Une attention particulière doit être apportée à l'état de santé des travailleurs vulnérables, dont les femmes enceintes, en période de fortes chaleurs. Conformément à l'article L.1225-7 du Code du travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de son employeur.
- Les agents de contrôle peuvent mobiliser les **dispositions relatives à l'aménagement des postes de travail** qui ont également été renforcées par le **décret n° 2025-482 du 27 mai 2025** relatif à la protection des travailleurs contre les risques liés à la chaleur :
 - obligation de mettre à disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir (article R. 4225-2 du Code du travail) ;
 - obligation de protéger les travailleurs contre les effets des conditions climatiques, lorsqu'ils sont employés à l'extérieur (article R. 4225-1 du Code du travail, à l'exclusion des champs, bois et terrains situés en dehors de la zone bâtie d'un établissement agricole).

Ces dispositions peuvent donner lieu à la notification d'une mise en demeure préalable au procès-verbal (article L. 4721-4 du Code du travail). En cas de situation dangereuse résultant du non-respect des principes généraux de prévention, les agents de contrôle pourront transmettre au DREETS un rapport en vue de la notification d'une mise en demeure (article L. 4721-1 du Code du travail).

- En cas de non-respect des règles applicables aux installations sanitaires, hébergement et restauration il est possible de notifier une sanction administrative ou de relever un procès verbal (articles R. 4228-1 et suivants et R. 4534-137 et suivants du Code du travail).
- Dans le cadre des travaux forestiers, les intervenants sur chantier disposent d'eau potable et fraîche pour leur permettre de se désaltérer et de se rafraîchir. Lorsqu'il est impossible de mettre en place de l'eau courante, la quantité d'eau mise à disposition à cette fin est de 3 litres par jour et par intervenant (article R. 717-84-2 du Code rural et de la pêche maritime). Ils disposent également d'un moyen de s'abriter lorsque les conditions météorologiques le nécessitent, à moins que l'accès à la zone de travaux ne le permette pas. Dans ce cas, des mesures d'adaptation doivent être mises en œuvre par le chef d'entreprise (article R. 717-84-4 du Code rural et de la pêche maritime). Ces dispositions peuvent donner lieu à la notification d'une mise en demeure préalable au procès-verbal (article R. 717-85 du Code rural et de la pêche maritime).

Des outils méthodologiques à destination des agents de contrôle du SIT sont accessibles sur SITERE, ainsi que les modèles de suites appropriées dans SUiT.
--

3. Le rôle du système d'inspection du travail

En amont et tout au long de la veille saisonnière, il est demandé de :

- **Diffuser le plus largement possible les messages de prévention**, en mobilisant l'ensemble des canaux et outils de communication (site internet, courriers, newsletter, réseaux sociaux, communiqués de presse, *etc.*), et réseaux de diffusion (partenaires sociaux, préventeurs, chambres consulaires, chambres d'agriculture, ordres professionnels, employeurs, travailleurs, *etc.*). Les ressources complémentaires (cf. point 7 de la présente instruction) peuvent être mobilisées à cet effet. Une attention particulière devra être portée aux secteurs exposant davantage les travailleurs aux vagues de chaleur, telles que les activités en extérieur (bâtiment et travaux publics [BTP], travaux agricoles), la restauration, la boulangerie, les pressings, l'action sociale et sanitaire, l'industrie, *etc.*

Les supports de communication et autres outils devront être mis à jour des nouvelles obligations réglementaires relatives à la prévention des vagues de chaleur.

- **Mobiliser les services de prévention et de santé au travail (SPST)** et les services de santé au travail en agriculture (SSTA), notamment par le biais des médecins inspecteurs du travail, afin qu'ils soient vigilants quant aux précautions à prendre par les employeurs à l'égard des salariés (mesures collectives et individuelles), surtout ceux qui sont les plus exposés aux risques liés à la chaleur, et qu'ils incitent les employeurs à déclarer tout accident du travail auprès de leur Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) ou de la Mutualité sociale agricole (MSA) ;
- **Mobiliser l'inspection du travail pour organiser des contrôles d'entreprises ciblés sur les secteurs d'activités les plus concernés** par les risques liés à la canicule et aux ambiances thermiques, en particulier le bâtiment et les travaux publics, et l'agriculture.

Par ailleurs, lorsqu'un département passe en vigilance rouge, il convient de :

- Assister le préfet de département dans la coordination de la réponse départementale en participant au Centre opérationnel départemental (COD). Il vous appartient de veiller au niveau de représentation adéquat à cette instance ;
- Informer l'ensemble du réseau des employeurs potentiels sur cette situation (organisations professionnelles, chambres consulaires, chambres d'agriculture, ordres professionnels...) ;
- Diffuser le plus largement possible les messages de prévention ;
- Renforcer les contrôles sur les secteurs d'activités les plus concernés.

4. L'organisation des remontées d'informations

Pour améliorer chaque année le suivi des vagues de chaleur, il est nécessaire de disposer d'une information complète concernant les mesures de prévention et de gestion mises en œuvre par les DREETS.

Les remontées d'information se font *via* les synthèses régionales (cf. modèle de synthèse en PJ). **Ces synthèses sont transmises à la DGT (dgt.canicule@travail.gouv.fr et dgt.sat@travail.gouv.fr) à une fréquence hebdomadaire, quel que soit le niveau de vigilance activé, pendant toute la période de vigilance (du 1^{er} juin au 15 septembre).**

En cas d'incident ou évènement spécifique, notamment en période de vigilance orange et rouge, l'information doit faire l'objet d'un signalement immédiat à la DGT (dgt.canicule@travail.gouv.fr et dgt.sat@travail.gouv.fr).

Il pourra être demandé aux DREETS, notamment en début de veille saisonnière ou au cours d'une vague de chaleur, un état des lieux ponctuel des actions engagées et la diffusion et communication des mesures de prévention.

Pour compléter ces remontées qualitatives, un plan d'action « Vague de chaleur » sera créé dans SUIIT pour la période du 1^{er} juin au 15 septembre afin d'identifier les actions des agents de contrôle de l'inspection du travail.

Les agents de contrôle devront indiquer *via* SUIIT, pour chacun des indicateurs ci-dessous, si une infraction a été constatée :

- Évaluation des risques (*articles L. 4121-1, R. 4463-2 et suivants*)
- Boisson fraîche - poste de travail intérieur (*articles R. 4225-2 et suivants, R. 4534-143*)
- Boisson fraîche - poste extérieur (*articles R. 4225-2 et suivants, R. 4534-143*)
- Aération-assainissement des locaux de travail (*articles R. 4222-1 et suivants*)
- Ambiance thermique dans les locaux de travail (*article R. 4223-13*)
- Aménagement du poste de travail extérieur (*article R. 4225-1*)

5. Le suivi des accidents graves et mortels

La sinistralité en lien avec les vagues de chaleur fait l'objet d'un suivi spécifique dans le cadre du dispositif interministériel de gestion sanitaire des vagues de chaleur. Développer la surveillance de la mortalité et des accidents graves en lien avec les vagues de chaleur est par ailleurs un des objectifs du plan de prévention des accidents du travail graves et mortels (PATGM). Le recueil et le partage de ces informations permettront une meilleure analyse et un meilleur suivi de la sinistralité liée aux vagues de chaleur.

Le processus de remontée d'informations mis en place en 2024 est reconduit.

Le processus de remontée d'informations

Les signalements d'accidents du travail (AT) graves ou mortels doivent être saisis dans SUIIT selon les modalités et délais habituels en la matière.

Les signalements d'accidents du travail **graves et mortels** en lien potentiel avec la chaleur **seront systématiquement reportés par les DREETS dans la fiche de remontée hebdomadaire (en indiquant le lien du signalement effectué dans SUIIT)**, dans la rubrique prévue à cet effet. Les critères permettant d'identifier un lien probable avec la chaleur sont notamment :

- La réalisation de travaux physiques (manutention manuelle, travaux du BTP, travaux agricoles par exemple), la cadence ;
- La durée du travail le jour de l'accident et des jours le précédant ;
- L'exposition à la chaleur (en intérieur comme en extérieur) ;
- L'absence ou l'insuffisance de pause dans un local rafraîchi ou à l'ombre ;
- Les symptômes exprimés par la victime avant la survenance de l'accident (fatigue, maux de tête, crampes, nausées, vomissements...).

Il sera donc nécessaire que les signalements apportent autant d'informations que possible sur ces différents points. Ils pourront être complétés au fur et à mesure du déroulement de l'enquête, notamment lorsqu'une autopsie est ordonnée par le parquet et que les conclusions ont été portées à la connaissance de l'agent de contrôle.

Chaque DREETS devra mettre en place une organisation, en lien avec les DDETS, afin que ces accidents du travail puissent être identifiés et reportés dans la fiche de remontée hebdomadaire.

Après la fin de la période de vigilance, la DGT transmettra les informations relatives aux accidents du travail graves et mortels en lien potentiel avec la chaleur à Santé publique France après les avoir rendues anonymes (nom et prénom de la personne décédée, nom de l'employeur). La DGT est susceptible de contacter les DREETS afin de recueillir des éléments complémentaires au signalement initial.

Les informations relatives à la sinistralité au travail transmises à Santé publique France figureront dans son bilan de surveillance estivale.

6. Les règles relatives à l'indemnisation ou récupération des heures perdues pour cause de canicule

▪ Récupération des heures non travaillées

En cas d'activation de la vigilance orange ou rouge, les dispositions relatives à la récupération des heures perdues pour cause d'intempéries peuvent être mobilisées, sous réserve du respect des dispositions relatives aux durées maximales du travail. À défaut d'accord, la récupération des heures doit être effectuée dans les 12 mois suivant leur perte. Elle ne peut être répartie uniformément sur toute l'année et avoir pour effet d'augmenter la durée du travail de plus d'une heure par jour, ni de plus de 8 heures par semaine.

▪ Recours au dispositif d'activité partielle

L'activité partielle est un outil de prévention des licenciements économiques qui permet de maintenir les salariés dans l'emploi afin de préserver leurs compétences lorsqu'une entreprise connaît une baisse d'activité temporaire et exceptionnelle.

Un employeur contraint de réduire ou de suspendre temporairement son activité en raison d'une vague de chaleur, en période de vigilance orange ou rouge déclarée par Météo France, peut déposer une demande d'activité partielle sur le motif « toute autre circonstance de caractère exceptionnel » visé au 5° de l'article R. 5122-1 du Code du travail auprès de la Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS) du territoire où son établissement est implanté. Il doit alors démontrer le caractère exceptionnel de la vague de chaleur et qu'elle affecte directement et de manière imprévisible, irrésistible et extérieure l'activité de son entreprise.

L'autorité administrative apprécie chaque demande d'activité partielle au cas par cas.

Enfin, en cas de baisses récurrentes d'activité en lien avec des épisodes de chaleur intense donnant lieu à la mobilisation de l'activité partielle pour le même motif sur plusieurs années, l'autorité administrative peut, en application du II de l'article R. 5122-9 du Code du travail, demander à l'entreprise de souscrire des engagements spécifiques afin de s'adapter à la multiplication de ces événements, dans le but notamment de limiter le recours au dispositif d'activité partielle (adaptation de l'organisation du travail, aménagement des locaux et des équipements de travail, etc.).

Pour plus d'informations : [L'activité partielle \(AP\) | Travail-emploi.gouv.fr | Ministère du Travail, de la Santé, des Solidarités et des Familles](#)

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle n'est pas cumulable avec le recours à la récupération des heures perdues.

▪ **Dispositif spécifique pour les entreprises du BTP : la Caisse de congés intempéries du BTP (CIBTP)**

Le dispositif BTP-intempéries permet à l'entreprise de bénéficier d'une indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries (article L. 5424-6 du Code du travail). Ce dispositif peut être mobilisé lorsqu'une vague de chaleur rend dangereuse ou impossible l'exécution du chantier (article D. 5424-7-1 du Code du travail).

En cas d'activation de la vigilance orange ou rouge, les entreprises du BTP s'adressent prioritairement à la Caisse de congés intempéries du BTP en vue d'une éventuelle indemnisation des arrêts de travail. À la suite de la déclaration de l'arrêt de travail auprès de la Caisse de congés intempéries du BTP, l'employeur sollicite le remboursement partiel de l'indemnisation versée aux salariés auprès de la Caisse de son ressort territorial.

Les entreprises du BTP sollicitent le bénéfice de ce dispositif préalablement à toute demande d'activité partielle. Ce n'est qu'en cas de refus de prise en charge par la caisse régionale que ces employeurs peuvent solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle dans les conditions prévues ci-dessus.

Les deux dispositifs ne sont pas cumulables. En effet, l'entreprise du BTP doit démontrer qu'elle a reçu un refus de prise en charge de la CIBTP avant de solliciter une demande d'activité partielle auprès des services des DDETS .

7. Ressources complémentaires

À noter que ces ressources sont **en cours de mise à jour** pour tenir compte des évolutions réglementaires.

- **Des ressources pédagogiques sur le travail en cas de vagues de chaleur sont disponibles sur [le site du Ministère](#), dont un [guide de prévention](#) élaboré en partenariat avec l'INRS, l'OPPBTP et la CCMSA, qui peut utilement être diffusé auprès des entreprises et acteurs de la prévention.**
- L'INRS propose de nombreux documents contenant des préconisations à l'attention des entreprises et des salariés en cas de fortes chaleurs, et sont disponibles sur son site internet : [Travail à la chaleur. Ce qu'il faut retenir - Risques - INRS](#).
- L'OPPBTP propose également de nombreux documents de sensibilisation sur son site internet, accessibles à la page suivante : [Fortes chaleurs et canicule sur les chantiers - Prévention BTP \(preventionbtp.fr\)](#).
- Des ressources pédagogiques adaptées au secteur des travaux publics sont également disponibles sur le site de la Fédération nationale des travaux publics (FNTP) : [Prévention des risques liés aux fortes chaleurs | FNTP](#).
- Santé publique France diffuse au niveau national des supports d'information (dépliants, affichettes, vidéos, spots TV, spots radio, documents) sur la prévention des risques liés aux fortes chaleurs. Ils sont destinés à tous les publics et notamment aux travailleurs manuels. Ces supports sont présentés et disponibles sur le site de l'agence sous la rubrique suivante : <https://www.santepubliquefrance.fr/determinants-de-sante/climat/fortes-chaleurs-canicule/outils>.
- L'Agence de la transition écologique (ADEME) propose [sur son site](#) des ressources pour trouver des solutions et initier des projets de transition écologique, parmi lesquelles un guide dédié aux entreprises : [En entreprise, comment s'engager dans un parcours d'adaptation au changement climatique ?](#)
- Le numéro vert « Canicule Info Services » (**le 0 800 06 66 66**) est également activé en amont ou en période de vigilance canicule. Il permet de répondre aux interrogations individuelles sur le risque canicule, y compris en milieu professionnel.

Je vous informe d'ores et déjà que vos services seront sollicités au terme de la saison estivale, aux fins de **fournir à la DGT un bilan synthétique de la gestion des vagues de chaleur**, permettant de rendre compte de notre action et d'en tirer des enseignements en matière de prévention.

Visa au titre du COMEX
par la secrétaire générale,
Sophie LEBRET

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,

A stylized signature in black ink, slanted upwards to the right, reading "Signé".

Pierre RAMAIN

DGT_Synthèse régionale hebdo_vague de chaleur 2025
V24/05/2025

Annexe - Gestion des vagues de chaleur 2025

Synthèse régionale hebdomadaire

Semaine n°	
Région	
Niveau d'alerte	vert/jaune/orange/rouge sur la période du au
Niveau d'alerte	vert/jaune/orange/rouge sur la période du au

1) Actions d'information, de sensibilisation et de communication

2) Actions de contrôle

Constats et suites apportées

3) Accidents du travail graves et mortels

Lien(s) vers le(s) signalement(s) réalisés dans SUIt

4) Renseignements en droit du travail

5) Difficultés rencontrées

6) Autre

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Arrêté du 6 juin 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales

NOR : TSSR2530272A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre VI ;

Vu le décret n° 78-457 du 17 mars 1978 modifié fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de l'administration centrale et des services extérieurs du ministère du travail et du ministère de la santé et de la sécurité sociale ;

Vu le décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de l'État, notamment son article 1^{er} ;

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 modifié fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, notamment l'article 10 ;

Vu l'arrêté du 24 mai 2022 relatif à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu l'arrêté du 2 avril 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales ;

Vu le procès-verbal du résultat des élections de décembre 2022 pour la désignation des représentants du personnel à la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales :

NIVEAUX	MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
Niveau supérieur de fonctions	M. Pascal LEPRETRE M. Frédéric ALBERT	M. Gilles HEBBRECHT M. Pascal MELIHAN-CHEININ	UNSA
Autres niveaux de fonctions	M. Aurélien MANSART Mme Sandrine PERROT M. Ponemoudy KICHENASSAMY Mme Isabelle FOUQUE	Mme Marion DUVAL Mme Mary-Ann PIPER M. Nicolas TONUS Mme Jaspal DE OLIVEIRA GIL	CGT
	M. Laurent PETELET M. Théophile TOSSAVI M. Franck DOLLE	M. Lailina ASSANI M. Romuald SAZERAT M. Moussa DABO	CFDT
	Mme Caroline PAUL Mme Isabelle LAFAYE	M. Romain FLEURY M. Yacine KHATTAL	UNSA
	M. Alain PLACET	Mme Karima MAHIDA	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales :

Membres titulaires

- Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Géraldine BOFILL, cheffe du Service des politiques sociales et des parcours et adjointe à la directrice des ressources humaines, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Fabienne BOUSSIN, cheffe du Service du pilotage et de la gestion des ressources humaines et adjointe à la directrice des ressources humaines, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Benoît GERMAIN, sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Gwenaëlle BOISARD, directrice adjointe de l'Unité départementale des Hauts-de-Seine, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France ;
- Mme Maxime-Margaret LOIRY, adjointe au chef du bureau des personnels contractuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Maxime BEAUGRAND, chef du Bureau des personnels contractuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Odile BRISQUET, cheffe du Bureau du droit de la fonction publique et de la déontologie, Sous-direction de l'administration, Direction des affaires juridiques ;
- M. Cyril PERIÉ, adjoint au chef de la Division des affaires générales, Direction de la sécurité sociale ;
- Mme Sandrine LEFEVRE, responsable ressources humaines et management social, Direction régionale de l'économie de l'emploi du travail et des solidarités des Hauts-de-France ;

- M. Julien COMBOT, adjoint au sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, chef du Bureau du dialogue social, de l'expertise juridique et statutaire Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Gilles PEREIRA, chef de la Mission qualité de vie au travail, santé et sécurité au travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Membres suppléants

- Mme Juliette CAHEN, cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Nicolas BURGAIN, adjoint à la cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Jérôme SCHIAVONE, chef du Bureau santé, sécurité au travail et qualité de vie au travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Alexandre DELPORT, chef de la Division des affaires générales, Direction de la sécurité sociale ;
- M. Arnaud SEGUIN, chef du Bureau des partenariats et diversification des parcours individuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Véronique VERBIE-DUFAY, adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction générale du travail ;
- Mme Carine DELPY, cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction générale du travail ;
- Mme Shérazade GACEM, adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Laurence DEGENNE-SHORTEN, directrice adjointe de l'unité départementale de la Seine-Saint-Denis, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France ;
- M. Stéphane SCHEMBRE, responsable des ressources humaines, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Île-de-France ;
- Mme Véronique VEDIE, cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Martine LABORDE-CHIOCCHIA, directrice de projet auprès du délégué aux affaires européennes et internationales.

Article 3

L'arrêté du 2 avril 2025 portant composition de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents contractuels relevant des ministères chargés des affaires sociales est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité et au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle.

Fait le 6 juin 2025.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Arrêté du 6 juin 2025 portant désignation des membres de la commission d'évaluation des personnels détachés dans le corps de l'inspection du travail à compter du 1^{er} octobre 2024

NOR : TSSR2530280A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles et la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi,

Vu l'arrêté du 10 novembre 2021 relatif aux modalités de formation des agents détachés dans le corps de l'inspection du travail en application de l'article 15 du décret n° 2003-770 du 20 août 2003 portant statut particulier du corps de l'inspection du travail,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés membres de la commission d'évaluation prévue par l'article 9 de l'arrêté du 10 novembre 2021 susvisé :

En qualité de président :

- Monsieur Eloy DORADO, chargé de mission auprès du directeur général du travail.

En qualité de personnalités extérieures choisies en raison de leur connaissance du monde du travail :

- Monsieur Didier CAROFF, retraité directeur du travail, responsable de département ;
- Monsieur Paulo PINTO BORGES, premier conseiller rapporteur public de la 1^{ère} chambre du TA de Lyon.

En qualité de directeur du travail exerçant des fonctions en services déconcentrés :

- Madame Nathalie CAMPOURCY, Direction régionale de l'emploi, du travail et des solidarités, Occitanie.

En qualité d'un responsable d'unité de contrôle ayant exercé les fonctions de contrôle pendant cinq ans au moins :

- Madame Charlotte BAUDOUIN, responsable d'Unité de contrôle.

Article 2

Monsieur Didier CAROFF est désigné vice-président, chargé de remplacer le président en cas d'empêchement.

Article 3

La directrice des ressources humaines au Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 6 juin 2025.

Pour les ministres et par délégation :

La cheffe du service des politiques sociales et des parcours,
adjointe à la directrice des ressources humaines,
Géraldine BOFILL

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

**Arrêté du 6 juin 2025 portant désignation des membres de la commission
de titularisation des inspecteurs du travail stagiaires**

NOR : TSSR2530281A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles et la ministre auprès de la ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles, chargée du travail et de l'emploi,

Vu l'arrêté du 16 novembre 2021 relatif aux modalités de la formation et aux conditions d'évaluation et de sanction de la scolarité des inspecteurs élèves du travail,

Arrêtent :

Article 1^{er}

Sont nommés membres de la commission de titularisation prévue par l'article 12 de l'arrêté du 16 novembre 2021 susvisé :

En qualité de directeur d'administration centrale du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ou son représentant, qui assure les fonctions de président :

- Monsieur Olivier GABARDA, conseiller auprès du directeur général du travail.

En qualité d'agent du corps de l'inspection du travail appartenant au moins au grade de directeur du travail :

- Madame Audrey CHAHINE, Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités de l'Ain ;

- Madame Caroline DECLEIR, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités du Grand Est.

En qualité d'agent confirmé du corps de l'inspection du travail exerçant ou ayant exercé les fonctions de contrôle pendant cinq ans au moins :

- Madame Catherine BARRAS, directrice des services de l'inspection du travail, Unité départementale de Paris ;

- Monsieur Jérôme SAJOT, chef du Pôle Travail, Unité départementale des Hauts de Seine.

En qualité de personnalité qualifiée choisie en raison de sa connaissance du monde du travail :

- Monsieur Vincent CLINCHAMPS, commissaire aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine et ancien agent responsable d'unité de contrôle à la Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Nouvelle-Aquitaine.

Article 2

Madame Audrey CHAHINE est désignée vice-présidente, chargée de remplacer le président en cas d'empêchement.

Article 3

La commission de titularisation désignée à l'article 1^{er} procède à la délibération finale.

Article 4

La directrice des ressources humaines au Secrétariat général des ministères chargés des affaires sociales est chargée de l'exécution du présent arrêté.

Fait le 6 juin 2025.

Pour les ministres et par délégation :

La cheffe du service des politiques sociales et des parcours,
adjointe à la directrice des ressources humaines,
Géraldine BOFILL

Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles

Arrêté du 10 juin 2025 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A

NOR : TSSR2530274A

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles,

Vu le code général de la fonction publique, notamment le titre VI ;

Vu le décret n° 90-973 du 30 octobre 1990 portant statut particulier du corps des ingénieurs du génie sanitaire ;

Vu le décret n° 90-975 du 30 octobre 1990 portant statut particulier du corps des ingénieurs d'études sanitaires ;

Vu le décret n° 93-292 du 8 mars 1993 portant statut particulier du corps des professeurs d'enseignement général de l'Institut national des jeunes aveugles ;

Vu le décret n° 93-293 du 8 mars 1993 portant statut particulier du corps des professeurs d'enseignement général des instituts nationaux de jeunes sourds ;

Vu le décret n° 93-294 du 8 mars 1993 portant statut particulier du corps des professeurs d'enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles ;

Vu le décret n° 2002-1569 du 24 décembre 2002 portant statut particulier du corps de l'inspection de l'action sanitaire et sociale ;

Vu le décret n° 2011-1317 du 17 octobre 2011 portant statut particulier du corps interministériel des attachés d'administration de l'État ;

Vu le décret n° 2012-762 du 9 mai 2012 portant dispositions statutaires communes aux corps d'infirmiers de catégorie A des administrations de l'État ;

Vu le décret n° 2017-1051 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des assistants de service social des administrations de l'État ;

Vu le décret n° 2017-1052 du 10 mai 2017 portant statut particulier du corps interministériel des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ;

Vu le décret n° 2019-420 du 7 mai 2019 portant statut particulier du corps des éducateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles ;

Vu l'arrêté du 2 juin 2022 relatif aux commissions administratives paritaires compétentes à l'égard de certains corps de fonctionnaires relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi, de l'insertion, de la santé et des solidarités ;

Vu le procès-verbal du résultat des élections de décembre 2022 pour la désignation des représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A ;

Vu l'arrêté du 4 décembre 2024 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A ;

Sur proposition de la directrice des ressources humaines,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont nommés représentants du personnel à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A :

MEMBRES TITULAIRES	MEMBRES SUPPLÉANTS	LISTE
M. Julien KOUNOWSKI M. Alain OLMOS M. Frédéric LE LOUEDEC	Mme Catherine RIBAUT Mme Stéphanie EGRON Mme Nathalie GIRARD	UNSA
Mme Françoise LALLIER M. Stéphane L'HOMEL	M. Jean-Paul LEROUX Mme Anne FOUGERAY	CFDT
M. Nicolas TASSO Mme Isabelle TETEGAN-LUDOVSKY	M. Adrien DRIOLI-KOPIAN Mme Béatrice MOURLANE	CGT
M. Juan NAVARRO	M. Arnaud TRANCHANT	FO

Article 2

Sont nommés représentants de l'administration à la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A :

Membres titulaires

- Mme Caroline GARDETTE-HUMEZ, directrice des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Géraldine BOFILL, cheffe du Service des politiques sociales et des parcours, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Romain SERGENT, adjoint au chef du Bureau des personnels administratifs de catégorie A, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Véronique VERBIE-DUFAY, adjointe à la cheffe du Bureau des ressources humaines et des affaires générales, Direction générale du travail ;
- M. Alexandre DELPORT, chef de la Division des affaires générales, Direction de la sécurité sociale ;
- Mme Gwenaëlle BOISARD, directrice adjointe de l'Unité départementale des Hauts-de-Seine, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France ;

- M. Julien COMBOT, adjoint au sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, chef du Bureau du dialogue social, de l'expertise juridique et statutaire Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Stéphane SCHEMBRE, responsable des ressources humaines, Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités d'Ile-de-France.

Membres suppléants

- Mme Juliette CAHEN, cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Benoît GERMAIN, sous-directeur du dialogue social, politiques sociales et conditions de travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. David BRESSOT, chef de projet du dispositif de signalement, Service stratégie compétences et vie au travail, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- M. Arnaud SEGUIN, chef du Bureau des partenariats et diversification des parcours individuels, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Myriam LEMAIRE, cheffe du Bureau ressources humaines et des affaires générales, Direction générale de la cohésion sociale ;
- M. Nicolas BURGAIN, adjoint à la cheffe du Bureau procédures individuelles et précontentieux, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles ;
- Mme Anne GRAILLOT, directrice adjointe régionale, Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités de Bretagne ;
- Mme Cécile ROUCHEYROLLE, cheffe du Bureau de l'encadrement supérieur, Direction des ressources humaines du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Article 3

L'arrêté du 4 décembre 2024 portant composition de la commission administrative paritaire compétente à l'égard des corps de fonctionnaires de catégorie A est abrogé.

Article 4

La directrice des ressources humaines est chargée de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Bulletin officiel Travail - Emploi - Formation professionnelle et au Bulletin officiel Santé - Protection sociale - Solidarité.

Fait le 10 juin 2025.

Pour la ministre et par délégation :
La cheffe du Bureau procédures
individuelles et précontentieux,
Juliette CAHEN



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

INSTRUCTION INTERMINISTÉRIELLE N° DGCS/SD2C/DGCL/CIL3/2025/77 du 25 juin 2025 relative au déploiement du service public de la petite enfance (SPPE) et au fonctionnement des comités départementaux des services aux familles (CDSF)

La ministre du travail, de la santé, des solidarités et des familles
Le ministre de l'aménagement du territoire et de la décentralisation

à

Mesdames et Messieurs les préfets de région
Mesdames et Messieurs les préfets de département
Mesdames et Messieurs les préfets délégués à l'égalité des chances
Mesdames et Messieurs les commissaires à la prévention
et à la lutte contre la pauvreté
Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)
Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)
Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)
Mesdames et Messieurs les recteurs de régions académiques
Mesdames et Messieurs les recteurs académiques
Mesdames et Messieurs les inspecteurs académiques - directeurs
académiques des services de l'éducation nationale

Copie à :

Madame la présidente de la Caisse nationale
des allocations familiales (CNAF)
Monsieur le directeur général de la Caisse nationale
des allocations familiales (CNAF)
Monsieur le président de la Caisse centrale
de mutualité sociale agricole (CCMSA)
Madame la directrice de la Caisse centrale
de mutualité sociale agricole (CCMSA)
Monsieur le directeur général de France Travail

Référence	NOR : TSSA2515533J (numéro interne : 2025/77)
Date de signature	25/06/2025
Emetteurs	Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles Direction générale de la cohésion sociale (DGCS) Ministère de l'aménagement du territoire et de la décentralisation Direction générale des collectivités locales (DGCL)
Objet	Déploiement du service public de la petite enfance (SPPE) et au fonctionnement des comités départementaux des services aux familles (CDSF).
Actions à réaliser	- Suivi du déploiement du SPPE ; - Élaboration d'une stratégie de déploiement du SPPE ; - Appui aux communes, établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou syndicats mixtes pour la mise en œuvre des compétences liées à la qualité d'autorité organisatrice.
Résultats attendus	- Transmission des coordonnées du membre de l'équipe préfectorale ou du directeur départemental de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection de la population (DDETS[PP]) en charge du suivi du CDSF et du SPPE à la direction de projet dédiée de la Direction de la sécurité sociale (DSS) ; - Réunion régulière d'une commission petite enfance au sein du CDSF.
Echéances	- 18 juillet 2025 pour la transmission des coordonnées du représentant préfet/DDETS-PP ; - 2 ^{ème} semestre 2025 pour le déploiement de l'ensemble des attendus.
Contacts utiles	Direction générale de la cohésion sociale Sous-direction Enfance et famille Bureau des familles et de la parentalité (SD2C) Guillaume ROUSSIER Mél. : dgcs-2c@social.gouv.fr Direction de la sécurité sociale Direction de projet du service public de la petite enfance Jean-Baptiste FROSSARD Mél. : sppe@sante.gouv.fr Direction générale des collectivités locales Sous-direction des compétences et des institutions locales Bureau des services publics locaux (CIL3) Marie CORNET Mél. : marie.cornet@dgcl.gouv.fr Hélène VAREILLES Mél. : helene.vareilles@dgcl.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	7 pages et aucune annexe.
Résumé	En complément de la circulaire n° DGCS/SD2C/2022/163 du 21 juillet 2022 relative à la mise en oeuvre des comités et des schémas départementaux des services aux familles, la présente instruction interministérielle précise le rôle des CDSF dans le déploiement du SPPE, notamment dans le cadre de la création des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant prévue à l'article 17 de la Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent aux départements et collectivités d'Outre-mer, à l'exception de la Polynésie française, de la Nouvelle-Calédonie et de Wallis-et-Futuna.
Mots-clés	Schéma départemental des services aux familles ; comité départemental des services aux familles (CDSF) ; service public de la petite enfance (SPPE).
Classement thématique	Action sociale : Enfance et famille
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles ; - Loi n° 2022-140 du 7 février 2022 relative à la protection des enfants ; - Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi ; - Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel ; - Décret n° 2022-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des services aux familles, aux établissements d'accueil de jeunes enfants et aux comités départementaux des services aux familles ; - Circulaire n° DGCS/SD2C/2022/163 du 21 juillet 2022 relative à la mise en oeuvre des comités et des schémas départementaux des services aux familles.
Circulaire / instruction abrogée	Néant
Circulaire / instruction modifiée	Néant
Rediffusion locale	Membres des comités départementaux des services aux familles.
Visée au titre du COMEX par le SGMCAS	
Document opposable	Oui
Déposée sur le site Légifrance	Non
Publiée au BO	Oui
Date d'application	Immédiate

La Loi n° 2023-1196 pour le plein emploi a été promulguée le 18 décembre 2023. Le dernier volet de la loi est consacré à la gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant et s'inscrit dans les suites du plan annoncé par le Gouvernement le 1^{er} juin 2023 pour garantir l'accueil du jeune enfant dans le cadre du service public de la petite enfance (SPPE).

Les comités départementaux des services aux familles (CDSF), instaurés par l'Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, sont appelés à faciliter sur leur territoire le déploiement du SPPE et la mise en œuvre des compétences liées à la qualité d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant, précisées à l'article. L. 214-1-3 du Code de l'action sociale et des familles (CASF).

Dans ce cadre, la présente instruction interministérielle invite les préfets à confier le suivi de la stratégie de déploiement du SPPE au membre de son équipe préfectorale en charge de l'appui à la présidence du CDSF (1), afin de préciser les modalités d'accompagnement des communes et intercommunalités dans la mise en œuvre des compétences liées à la qualité d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant (2).

1. L'élaboration et le suivi de la stratégie de déploiement du SPPE en lien étroit avec les actions conduites dans le cadre du comité départemental des services aux familles

Il est demandé au préfet, en tant que président du CDSF, d'impulser une dynamique territoriale partenariale visant à favoriser le déploiement d'une offre d'accueil du jeune enfant de qualité et adaptée aux besoins de la population.

Le préfet ou son représentant en charge du suivi du CDSF, et par conséquent du SPPE (membre de l'équipe préfectorale ou directeur départemental de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection de la population - DDETS[PP]), est l'interlocuteur privilégié de la direction de projet dédiée de la Direction de la sécurité sociale [DSS] et des administrations centrales en charge du déploiement de cette politique publique (Direction générale de la cohésion sociale [DGCS], Direction générale des collectivités locales [DGCL] et DSS).

Aux côtés de la caisse d'allocations familiales (CAF) qui, au titre de sa fonction de secrétariat général du CDSF, est garante du pilotage opérationnel des travaux du comité, le préfet ou son représentant s'assure de l'élaboration et de la mise en oeuvre d'une stratégie de mobilisation des acteurs qui concourt au déploiement du SPPE au sein du CDSF et, pour ce faire, garantit la mise en place et la réunion régulière d'une commission petite enfance au sein du CDSF.

Cette stratégie comprend notamment les points suivants :

- Appuyer les communes, établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) ou syndicats mixtes pour la mise en oeuvre des compétences liées à la qualité d'autorité organisatrice (cf. partie 2 de la présente instruction interministérielle) ;
- Promouvoir les leviers de financement de l'offre d'accueil mis à disposition par les organismes débiteurs de prestations familiales ;
- Promouvoir des actions de lutte contre la pénurie des professionnels de l'accueil individuel et collectif et de restauration de l'attractivité des métiers de la petite enfance, en lien avec France Travail et la région ;
- Améliorer le contrôle de la qualité de l'accueil dans les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) et veiller à l'élaboration des plans et bilans départementaux annuels d'inspection et de contrôle des modes d'accueil, tels que prévus par l'article L. 2324-2-2 du CASF ;
- Identifier les structures en difficulté et anticiper le cas échéant les stratégies de continuité de service ;
- Suivre et promouvoir les expérimentations et projets propices à la création de places et à la qualité de l'accueil sur le territoire, notamment ceux financés dans le cadre du Fonds d'innovation pour la petite enfance.

Les coordonnées du préfet ou de son représentant (membre de l'équipe préfectorale ou DDETS[PP]) en charge du suivi du CDSF et du SPPE sont transmises à l'adresse suivante sppe@sante.gouv.fr au plus tard le 18 juillet 2025.

2. Le service public de la petite enfance se matérialise en particulier par la création d'autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant

2.1. La qualité d'autorité organisatrice

L'article 17 de la [Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023](#) pour le plein emploi a désigné les communes comme autorités organisatrices (AO) de l'accueil du jeune enfant. À ce titre, elles se voient attribuer les compétences suivantes **depuis le 1^{er} janvier 2025** :

- 1° Recenser les besoins des enfants âgés de moins de trois ans et de leurs familles en matière de services aux familles ainsi que les modes d'accueil disponibles sur leur territoire ;
- 2° Informer et accompagner les familles ayant un ou plusieurs enfants âgés de moins de trois ans ainsi que les futurs parents ;
- 3° Planifier, au vu du recensement des besoins, le développement des modes d'accueil ;
- 4° Soutenir la qualité des modes d'accueil.

Il convient de distinguer les compétences exercées selon la strate de population. Ainsi, les compétences mentionnées aux 1° et 2° sont obligatoirement exercées par toutes les communes. Alors que les compétences mentionnées aux 3° et 4° ne sont obligatoirement exercées que par les communes de plus de 3 500 habitants, elles peuvent être exercées de manière facultative par les communes de moins de 3 500 habitants.

En outre :

- pour l'exercice de la compétence mentionnée au 3°, les communes de plus de 10 000 habitants établissent et mettent en œuvre le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant. Dès lors qu'une convention territoriale globale (CTG) est signée avec la CAF et qu'elle remplit les exigences du schéma, la commune est dispensée de l'obligation d'élaborer le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant.
- pour l'exercice des compétences définies aux 2° et 4°, les communes de plus de 10 000 habitants mettent en place un relais petite enfance.

Un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou un syndicat mixte pourra se voir transférer, en tout ou partie, les compétences liées à la qualité d'AO par ses communes membres, selon les modalités de droit commun prévues au Code général des collectivités territoriales (CGCT). Dans ce cas, le nombre d'habitants dont il est tenu compte correspond à la population totale de l'ensemble des communes ayant transféré leurs compétences.

Ainsi, il est possible, en fonction de la répartition des compétences sur chaque territoire, de voir coexister plusieurs AO en fonction des compétences exercées par le niveau communal ou intercommunal.

2.2. La mise à jour des statuts des EPCI doit être adaptée en fonction des situations locales

Le niveau intercommunal exerce parfois d'ores et déjà les compétences prévues par la Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

Il convient alors d'examiner les situations au cas par cas et d'en tirer les conséquences en matière d'actualisation des statuts de l'EPCI.

La foire aux questions (FAQ) publiée sur le site de la DGCL (<https://www.collectivites-locales.gouv.fr/competences/faq-service-public-de-la-petite-enfance>) rappelle les différentes possibilités offertes aux EPCI d'inscrire les compétences en matière de SPPE dans leurs statuts, en fonction du choix fait d'un intérêt communautaire ou d'une compétence d'action sociale.

S'il est attendu que les statuts soient le plus clair possible, il vous appartient d'apprécier la réalité de l'exercice de telle ou telle compétence et d'examiner au cas par cas avec les élus concernés, l'adéquation entre la réalité des compétences exercées au 1^{er} janvier 2025 et les termes des statuts, afin qu'ils soient précisés ou reformulés si nécessaire.

Il convient d'adopter une approche pragmatique, la loi n'ayant pas vocation à déstabiliser des organisations existantes qui ont fait leurs preuves, mais à inciter les communes à se saisir de ce thème important : le but est avant tout que l'accueil des jeunes enfants soit progressivement développé sur l'ensemble du territoire national en quantité et en qualité.

Ainsi, dans un premier temps, il convient d'accompagner et de conseiller les collectivités dans une démarche constructive pour la bonne atteinte des objectifs de la loi, le contrôle de la mise à jour des statuts de l'EPCI portant sur la mise en forme juridique des objectifs de la loi.

Les sous-préfets d'arrondissement, en lien avec le représentant de la CAF, pourront si nécessaire animer des réunions sur ce thème pour apprécier avec les élus comment atteindre les objectifs de la loi en fonction des spécificités du territoire.

2.3. L'accompagnement financier des communes

Un accompagnement financier, à hauteur de 86 millions d'euros, est prévu en loi de finances pour 2025 pour les communes de plus de 3 500 habitants au titre de l'exercice des compétences afférentes à la qualité d'AO de l'accueil du jeune enfant. Les modalités de répartition entre les communes seront précisées par décret. Sa répartition entre les communes bénéficiaires sera établie en fonction du nombre de naissances domiciliées sur la commune sur les trois dernières années et du potentiel financier par habitant de la commune. La liste des communes bénéficiaires, ainsi que les montants attribués à chacune, sera annuellement fixée par arrêté. Les versements seront effectués par l'Agence de services et de paiement (ASP), sans nécessité de conventionnement pour les communes. Il s'agit pour celles-ci d'une aide forfaitaire, non affectée et libre d'emploi.

3. Outils d'accompagnement et de promotion du SPPE

À destination des services de l'État, des collectivités locales et des acteurs de la petite enfance, la [foire aux questions](#) relative à la mise en œuvre de la Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi introduisant la notion d'autorité organisatrice (AO) de l'accueil du jeune enfant, constitue un premier outil de référence dans la mise en œuvre des compétences liées à la qualité d'AO de l'accueil du jeune enfant.

Le préfet ou son représentant fait remonter les questions et interrogations à l'adresse mail [sppv@sante.gouv.fr](mailto:sppe@sante.gouv.fr), afin d'enrichir cette FAQ au fil de l'eau.

Par ailleurs, un [ensemble d'outils et de ressources plus spécifiquement à destination des AO de l'accueil du jeune enfant](#) est également accessible depuis le site du Ministère du travail, de la santé, des solidarités et des familles.

Les élus peuvent notamment y retrouver un dépliant présentant les missions et les moyens mis à leur disposition pour déployer le SPPE, un [guide pratique et un vademecum pour les orienter en termes de bonnes pratiques, ainsi qu'un kit de communication](#) composé de cinq fiches pratiques visant à faciliter le renseignement et l'orientation des familles, en leur transmettant des informations générales sur les différents modes d'accueil, sur les aides financières dont ils peuvent bénéficier, ainsi que sur les acteurs du secteur de la petite enfance.

Je vous invite à assurer la diffusion et la promotion de ces outils en particulier dans le cadre de vos échanges avec les élus.

Visa au titre du COMEX
par la secrétaire générale,
Sophie LEBRET

Pour la ministre du travail, de la santé, des
solidarités et des familles, par délégation :
Le directeur général de la cohésion sociale,

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, tilted at an angle.

Jean-Benoît DUJOL

Pour le ministre de l'aménagement du territoire
et de la décentralisation, par délégation :
La directrice générale des collectivités locales,

A rectangular box containing the word "Signé" in a bold, italicized, black font, tilted at an angle.

Cécile RAQUIN



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

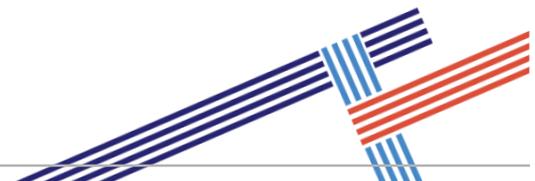
**Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

PROMOTIONS

NOR : TSSR2530249X

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

2025 - 2029



1 Champ d'application des lignes directrices de gestion et règles de promotion

5

1.1	Les agents concernés	5
1.2	Les services et établissements publics concernés	5
1.3	Les règles en matière de promotion	5
1.3.1	Les différentes voies de promotion de droit commun	6
1.3.2	Les règles applicables en matière d'avancement au choix	6
1.3.3	L'accès à un corps de niveau supérieur par la voie du détachement pour les personnes en situation de handicap	6
1.3.4	L'accès à un échelon spécial ou un grade de niveau supérieur pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale au terme d'une certaine ancienneté	7
1.3.5	Mobilité et promotion	8

2 Les principes sur lesquels s'appuie le processus de promotion

9

2.1	La prévention des discriminations, la valorisation de la diversité et le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes	9
2.1.1	Non-discrimination	10
2.1.2	Respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes	10
2.2	L'équité	11
2.2.1	Entre les différents univers	11
2.2.2	Entre les départements d'une région	11
2.3	La primauté donnée à l'appréciation des chefs de services	11
2.4	La transparence	12
2.4.1	Vis-à-vis des services	12
2.4.2	Vis-à-vis des agents	12
2.4.3	Vis-à-vis des organisations syndicales	13
2.4.4	La publication des résultats de la campagne de promotion	14

3 Les rôles respectifs des acteurs du processus de promotion

14

3.1	Le rôle des encadrants (N+1) et des chefs de service	14
3.1.1	Le rôle des supérieurs hiérarchiques directs (N+1)	14
3.1.2	Le rôle des chefs de service	14
3.2	Les rôles en matière de pilotage et de coordination	15
3.2.1	Le pilotage et la coordination des promotions dans le cadre de l'administration territoriale de l'Etat	15
3.2.2	Le rôle de la direction des ressources humaines ministérielle (DRH-M)	15

4 Critères de promotion au choix

15

4.1	Critères communs aux personnels encadrants et non encadrants	16
4.2	Critères concernant les seuls agents encadrants	18
4.3	Critères concernant les agents pouvant accéder à des fonctions d'encadrement	18



4.4	Critères concernant les agents appartenant à des corps interministériels à gestion ministérielle _____	18
4.5	Critères de reconnaissance des missions transverses d'accompagnement _____	18
5	<i>Les voies de recours</i> _____	19
6	<i>Le bilan et le suivi des lignes directrices de gestion promotion</i> _____	19

ANNEXES

ANNEXE 1 : PRINCIPAUX ELEMENTS DEMANDES DANS LA FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION

ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS SUIVIS POUR CHAQUE TABLEAU D'AVANCEMENT ET LISTE D'APTITUDE

ANNEXE 3 : LISTE DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ET LISTE D'APTITUDES ETUDIES ANNUELLEMENT



Les présentes lignes directrices de gestion relatives à la promotion sont pluriannuelles. Elles sont établies pour quatre ans.

Les lignes directrices de gestion en matière de promotion sont portées à la connaissance des agents par tous moyens dont l'intranet ministériel.

Dans un contexte où les administrations sont appelées à connaître de profondes mutations, nos services, métiers et compétences doivent s'adapter et évoluer. Ainsi les politiques de recrutement, de mobilité, de promotion et de développement des compétences ont pour objectif de doter les services des compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions présentes et futures.

Dans ce cadre, les présentes lignes directrices visent à :

- Définir les orientations générales en matière de promotion.
- Préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents.
- Garantir l'équité entre les agents et prévenir les discriminations.
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion, en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes des corps et grades concernés.



1 CHAMP D'APPLICATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION ET REGLES DE PROMOTION

1.1 Les agents concernés

Les présentes lignes directrices de gestion (LDG) s'appliquent à l'ensemble des fonctionnaires gérés par les ministères sociaux.

Elles s'appliquent également aux personnels appartenant à des corps interministériels à gestion ministérielle (CIGEM), y compris à ceux dont les ministères sociaux sont chef de file, dans le cadre de conventions de gestion établies entre la DRH du secrétariat général des ministères sociaux et les services des ressources humaines du secrétariat général des ministères concernés.

Elles sont applicables aux agents et emplois relevant du périmètre de l'encadrement supérieur sous réserve des dispositions réglementaires qui leur sont propres et des orientations et principes directeurs figurant dans les lignes de gestion interministérielle du 20 avril 2022 pour l'encadrement supérieur de l'Etat qui doivent être mises en œuvre dans l'ensemble des ministères et priment sur les LDG ministérielles.

1.2 Les services et établissement publics concernés

Les présentes LDG s'appliquent aux agents exerçant leurs fonctions dans l'ensemble des services d'administration centrale et des services déconcentrés relevant des Ministères sociaux, aux agents placés en position normale d'activité, en détachement ou affectés dans des établissements publics ou au sein d'autorités administratives indépendantes quelle que soit leur position statutaire.

Les établissements publics (agences régionales de santé, écoles et instituts de formation, ...) et les services à compétence nationale relevant des ministères sociaux, mettent en œuvre les présentes LDG. Dans l'hypothèse où ils disposent de leurs propres lignes directrices de gestion ou souhaiteraient se doter de leurs propres LDG, celles-ci devront être compatibles avec les présentes lignes directrices de gestion¹.

1.3 Les règles en matière de promotion

¹ Article 2 du décret n°19-1265 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires



Les présentes lignes de gestion fixent les règles applicables à l'avancement de grade et à la promotion de corps et à leurs conséquences.

1.3.1 Les différentes voies de promotion de droit commun

La promotion de grade au sein d'un même corps et la promotion de corps peuvent intervenir selon trois modalités : par concours interne, par examen professionnel ou au choix par inscription sur un tableau d'avancement (avancement de grade) ou sur une liste d'aptitude (promotion de corps).

Ces différentes voies de promotion se combinent. La promotion au choix constitue l'une des voies de reconnaissance au mérite, de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents. Les examens professionnels et les concours, lorsqu'ils sont prévus par les statuts demeurent la voie privilégiée.

1.3.2 Les règles applicables en matière d'avancement au choix

Les promotions au choix se font sur proposition du chef de service. En raison de sa connaissance des qualités, expériences et compétences des agents placés sous sa responsabilité, l'appréciation portée par l'encadrement de proximité sur la manière de servir de l'agent constitue un critère prioritaire en termes de promotion au choix.

La promotion au choix s'appuie sur l'observation de la manière de servir de l'agent dans des fonctions correspondant au corps, au grade ou à l'échelon immédiatement inférieur à celui pour lequel il est proposé. A ce titre, il est recommandé de laisser une durée suffisante s'écouler entre deux promotions au choix.

Il est recommandé de veiller à assurer, en premier lieu, un déroulement de carrière linéaire dans le corps avant un changement de corps par liste d'aptitude. Toutefois, des situations peuvent être prises en compte lorsque le potentiel de l'agent et/ou la nature des fonctions le justifient.

1.3.3 L'accès à un corps de niveau supérieur par la voie du détachement pour les personnes en situation de handicap

Outre ces procédures de droit commun, les fonctionnaires en situation de handicap peuvent bénéficier d'une voie dérogatoire de promotion interne instituée, à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2026, par l'article 93 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

Elle leur permet d'accéder à un corps de niveau ou de catégorie supérieure, par la voie du détachement, sous réserve d'avoir accompli préalablement une certaine durée de services publics, conformément aux modalités prévues par le décret n°2020-569 du 13 mai 2020 fixant les dispositions dérogatoires d'accès par la voie du détachement à un corps ou cadre d'emplois de niveau supérieur ou de catégorie supérieure instituées en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés.

Cette disposition est mise en place par arrêtés des Ministres concernés. Lorsque le statut particulier du corps de détachement prévoit une période de formation initiale préalable à la



titularisation, le fonctionnaire détaché en application du présent décret suit cette formation initiale, adaptée, le cas échéant, à ses besoins. L'appréciation de son aptitude professionnelle à l'issue de la période de détachement est assurée dans les mêmes conditions que celle applicable aux élèves ou fonctionnaires stagiaires à l'issue de cette formation. Lorsque le statut particulier du corps de détachement ne prévoit pas une telle période, le fonctionnaire détaché en application du présent décret bénéficie d'un accompagnement et d'une formation d'adaptation à l'emploi.

1.3.4 L'accès à un échelon spécial ou un grade de niveau supérieur pour les agents bénéficiant d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale au terme d'une certaine ancienneté

Au titre des articles L212-3 et L212-4 du code général de la fonction publique, les agents en décharge totale d'activité de service (DTAS) à titre syndical ou qui consacrent une quotité de temps de travail au moins égale à 70% d'un service à temps plein à cette activité syndicale peuvent être éligibles à une promotion de droit à l'échelon spécial ou au grade immédiatement supérieur au leur.

Pour en bénéficier, ils doivent remplir les conditions suivantes :

- Remplir les conditions de promouvabilité fixées par le statut particulier de leur corps ou de leur grade d'emplois pour bénéficier d'un avancement
- Avoir atteint, dans leur présent grade, une ancienneté au moins égale à la moyenne d'ancienneté des agents promus au choix au grade supérieur l'année précédente
- Être bénéficiaire depuis au moins 6 mois d'une mise à disposition ou d'une décharge d'activité de services au titre de leur activité syndicale ou consacrer depuis au moins 6 mois entre 70% et 100% d'un service à temps plein à cette activité
- La somme de leur temps de décharge syndicale, des crédits d'heures, des autorisations spéciales d'absences (ASA) et des autres moyens prévus par la réglementation en vigueur (mentionnés aux articles 11 et suivants du décret du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique) doit correspondre à 70% ou plus d'un service à temps complet.

Les secrétaires généraux des organisations syndicales bénéficiant du service d'agents consacrant au moins 70% d'un service à temps complet à l'exercice syndical (en additionnant décharge pour exercice syndical et ASA), doivent le signaler à la DRH et lui communiquer toutes les pièces en leur possession afin d'attester de l'effectivité de cette quotité d'activité. Les services RH de proximité doivent fournir aux agents concernés, à leur demande, toutes les pièces leur permettant de démontrer et d'objectiver la quotité de temps consacré à l'exercice syndical. En outre, la DRH peut saisir les structures d'affectation pour vérifier ou compléter ces pièces.

Dès le début de la campagne, les organisations syndicales communiquent à la DRH ministérielle, simultanément à la phase d'identification des agents promouvables les informations permettant d'établir l'éligibilité de leurs membres à une promotion de droit au titre des articles L212-3 à L212-5 du code général de la fonction publique. Ces informations sont vérifiées en lien avec les chefs de service par la DRH ministérielle avant notification de leurs droits à promotion définitifs aux chefs de service.



Comme le rappelle le conseil d'Etat dans [sa décision 431200 du 25/09/2020](#), ces dispositions n'ont toutefois ni pour objet ni pour effet de soustraire les fonctionnaires concernés aux procédures d'avancement qui s'appliquent à tous les fonctionnaires. Pour l'avancement à un grade à accès fonctionnel (GRAF), les activités syndicales peuvent être prises en compte au titre des fonctions exigées mais elles doivent correspondre à un niveau de responsabilité élevé ([CE 16/12/2022, 449708](#)). Ce principe s'applique également aux échelons spéciaux dans le respect des dispositions statutaires.

Il appartient à la DRH ministérielle d'examiner, pour chaque corps et grade, la situation de chacun de ces agents et d'identifier ceux d'entre eux qui remplissent les conditions juridiques pour bénéficier d'un avancement de droit. Elle communique aux organisations syndicales le résultat de l'instruction de chaque situation, avant qu'une décision soit arrêtée et dans un délai raisonnable, en amont de la parution des tableaux d'avancement.

S'agissant des listes d'aptitude pour l'accès à un corps supérieur, selon l'article L523-1 du CGFP, celles-ci ne peuvent être établies que par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des candidats. Si elles ne permettent pas de bénéficier d'une promotion de droit vers un corps supérieur, les activités accomplies dans le cadre d'une activité syndicale sont néanmoins prises en compte pour apprécier la valeur professionnelle de candidats bénéficiant d'une décharge d'activité de services à titre syndical ou mis à la disposition d'une organisation syndicale éligibles à un tel avancement, selon les mêmes critères que tout autre candidat et dans le respect du principe d'équité énoncé au paragraphe 2.2 des présentes LDG.

1.3.5 Mobilité et promotion

En amont de la promotion : faciliter la promotion via des mobilités et un parcours favorisé par les choix de recrutement

L'objectif de la politique de mobilité des ministères sociaux est de permettre à l'ensemble des agents de dérouler une carrière diversifiée, permettant le développement de leur capacité d'adaptation, l'enrichissement de leurs compétences et le développement de leurs aptitudes à occuper des postes de plus grande responsabilité. Les mobilités accomplies font partie des éléments pris en compte dans l'examen des dossiers des candidats à l'avancement.

Après l'obtention d'une promotion : la mobilité conseillée et la mobilité obligatoire

→ Changement de corps

Les agents inscrits sur liste d'aptitude pour l'accès à un corps supérieur ne peuvent être nommés qu'après mobilité fonctionnelle vers un poste correspondant au niveau de responsabilité de leur nouveau corps hormis le cas où ils occupent déjà un poste de ce type, ce qui doit être attesté par leur fiche de poste.

En sus des formations statutaires indispensables, les agents promus dans un nouveau corps doivent suivre les formations d'adaptation au poste en lien direct avec les fonctions nouvellement exercées et le niveau de responsabilité confié. Il appartient au manager de s'assurer qu'un parcours de formation est élaboré en ce sens et mis en œuvre/initié dans les 2 mois qui suivent la nomination dans le corps.

→ Changement de grade



L'avancement de grade d'un fonctionnaire est également subordonné en principe à son acceptation de l'emploi qui lui est assigné dans son nouveau grade, et son refus peut entraîner sa radiation du tableau d'avancement ou de la liste de classement du concours professionnel (article L. 522-22 du CGFP).

Pour les promotions du 1^{er} au 2^{ème} grade en catégorie A

A l'exception des inspecteurs du travail dont, en vertu des dispositions supra, l'obligation de mobilité est anticipée par rapport à l'inscription au tableau d'avancement, l'obtention d'une promotion doit être pour les agents une incitation à faire acte de candidature pour une mobilité géographique ou fonctionnelle au sein ou hors de leur service.

De même, les agents des catégories B et C pourront faire acte de candidature à la mobilité au sein ou hors de leur service.

Dans tous les cas, les agents qui effectueront une mobilité fonctionnelle ou géographique correspondant à leur nouveau grade assureront une meilleure valorisation de leur parcours professionnel, notamment en vue de l'accès ultérieur à un grade ou à des fonctions supérieures.

Les agents peuvent également être nommés sur place sous réserve de présenter une fiche de poste dont le niveau correspond à celui du corps ou grade cible.

2 LES PRINCIPES SUR LESQUELS S'APPUIE LE PROCESSUS DE PROMOTION

Le processus de promotion est fondé sur les principes de la responsabilisation managériale, de l'équité et de la transparence.

2.1 La prévention des discriminations, la valorisation de la diversité et le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes

Les ministères sociaux étant détenteurs du Label Diversité depuis octobre 2012 et du Label Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes depuis juin 2018, les présentes lignes directrices de gestion respectent intégralement le cahier des charges de ces labels.

Les promotions doivent ainsi être conformes à la politique de prévention des discriminations des Ministères sociaux, telle que définie par le plan-cadre Egalité professionnelle et le plan-cadre Diversité.



2.1.1 Non-discrimination

La décision de ne pas promouvoir un agent ou une agente ne peut être motivée par l'un des 25 critères de discrimination² établis par la loi et inscrits dans le Code Général de la Fonction Publique, notamment le Titre III du Livre Ier.

Ainsi, des parcours séquencés par des rythmes différents induits par des situations de « *congés liés aux responsabilités parentales ou familiales* » ne doivent en aucun cas conduire à des appréciations pénalisantes pour ces motifs. De même, la prise en compte de l'exercice des fonctions à temps partiel pour l'analyse d'un dossier de promotion constitue une discrimination indirecte prohibée par la loi.

La DRH s'assure que les agents titulaires de la reconnaissance de travailleurs handicapés ne font pas l'objet de discrimination.

2.1.2 Respect de l'Égalité entre les femmes et les hommes

Les chefs de service veillent, dans la mesure du possible, à ce que leurs décisions respectent la répartition des femmes et des hommes promouvables constatée dans les corps et grades des viviers correspondants.

A cet effet, il sera procédé à l'examen de la situation de chaque genre, dans les corps et grades d'avancement au niveau national (Annexes 2 et 3).

Pour les corps et grades à faible effectif, l'équilibre des genres est également observé au niveau national sur une durée significative.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2019-818 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, en cas de déséquilibres constatés par rapport aux viviers d'agents promouvables, les plans d'action pluriannuels pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes devront préciser les actions mises en œuvre pour garantir un égal accès des femmes et des hommes aux grades d'avancement concernés. En outre, les tableaux d'avancement au choix devront préciser la part des femmes et des hommes dans les agents promouvables et les agents promus.

² Critères de discrimination interdits par la loi : L'apparence physique, âge, état de santé, appartenance ou non à une prétendue race, appartenance ou non à une nation, sexe, identité de genre, orientation sexuelle, grossesse, handicap, origine, religion, domiciliation bancaire, opinions politiques et philosophiques, situation de famille, caractéristiques génétiques, mœurs, patronyme, activités syndicales, lieu de résidence, appartenance ou non à une ethnie, perte d'autonomie, capacité à s'exprimer dans une langue étrangère, vulnérabilité résultant de sa situation économique.



La politique de promotion des Ministères sociaux respecte également les dispositions de la loi n°2023-623 du 19 juillet 2023 visant à renforcer l'accès des femmes aux responsabilités dans la fonction publique.

2.2 L'équité

2.2.1 Entre les différents univers

La DRH ministérielle est garante de l'équité entre les services, en particulier en ce qui concerne l'attribution du nombre des promotions au regard du nombre des promouvables. Elle en tient compte dans le calcul des « quotas » notifiés aux services ainsi que dans les décisions qu'elle prend sur la base de leurs propositions.

2.2.2 Entre les départements d'une région

L'équilibre de la répartition infrarégionale doit être assuré par les DREETS et la DRIEETS sur les 3 dernières années.

2.3 La primauté donnée à l'appréciation des chefs de service

A l'exception des agents bénéficiant d'une promotion au titre de l'activité syndicale (cf. paragraphe 1.3.4) ne sont promus que des agents proposés et classés par leur supérieur hiérarchique et leur chef de service. Dans certaines situations particulièrement signalées la DRH peut réinterroger le chef de service pour réexamen.

Les propositions de promotions font l'objet d'une concertation au sein de chaque service et d'un arbitrage par le chef de service.

Pour les corps et grade bénéficiant de droits à promotion et d'effectifs promouvables suffisamment importants³, des « quotas » sont notifiés annuellement par la DRH ministérielle à chaque service en tenant compte de la part d'agents promouvables qui exercent dans leur périmètre. Les chefs de service en choisissent les bénéficiaires et font remonter à la DRH ministérielle les noms des agents à promouvoir correspondant à ces droits.

Pour les corps et grades pour lesquels le nombre total des promotions à distribuer ou le nombre de promouvables est faible, il n'est pas procédé à une notification annuelle par service des promotions et une gestion globale des promotions s'effectue au niveau central.

³ En application du principe d'égalité entre les fonctionnaires d'un même corps, « Le Conseil d'État estime, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente, qu'il ne serait pas raisonnable de déconcentrer les actes impliquant une appréciation des mérites respectifs des agents d'un même corps lorsque l'effectif de ce corps au niveau local est inférieur à une cinquantaine d'agents » (CE, Avis, Ass. générale, 7 juin 1990, n° 347712)



Pour l'ensemble des corps et grades, les chefs de service font remonter à la DRH ministérielle les fiches individuelles de proposition de tous les agents qu'ils souhaitent voir promus.

2.4 La transparence

Celle-ci va de pair avec la qualité de l'information et la définition d'indicateurs de suivi et de bilan des promotions.

2.4.1 Vis-à-vis des services

- Co-vérification et publication des listes des agents promouvables

Les listes des agents éligibles à une promotion sont établies par la DRH ministérielle. Celles-ci font l'objet d'une vérification par les chefs de service puis sont publiées sur l'intranet ministériel.

- Définition d'indicateurs de suivi des promotions

Les indicateurs suivis au niveau national seront partagés avec les services.

Ces indicateurs comprennent a minima :

- Le nombre d'inscrits et de promouvables par corps et grades
- Les données relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- L'équilibre des promotions entre « univers » (Administration centrale, ARS, services déconcentrés, autres situations...)

- Une commission représentant les chefs de service pourra être mise en place pour l'examen et les décisions relatives aux promotions de certains corps et grades

2.4.2 Vis-à-vis des agents

Les ministères sociaux souhaitent garantir la meilleure information des agents sur la promotion, à des moments clés, tant en ce qui concerne leur situation personnelle que sur le déroulement des campagnes annuelles.

Au moment de l'entretien annuel d'évaluation, si l'agent est éligible à une promotion, et a fortiori s'il se situe au dernier échelon de son grade depuis au moins trois ans⁴, celle-ci doit être

⁴ Cf. article 3 du décret n° 2010-888 : « Lorsque le fonctionnaire a atteint, depuis au moins trois ans au 31 décembre de l'année au titre de laquelle il est procédé à l'évaluation, le dernier échelon du grade dont il est titulaire et lorsque la nomination à ce grade ne résulte pas d'un avancement de grade ou d'un accès à celui-ci par concours ou promotion internes, ses perspectives d'accès au grade supérieur



abordée avec le supérieur hiérarchique. De même, après les arbitrages rendus par le chef de service sur les promotions, l'agent est informé s'il figure ou non parmi les propositions.

Outre les informations délivrées par les responsables hiérarchiques directs à leurs agents et l'information interne sur le déroulement de la campagne annuelle, les chefs de service doivent être en mesure de justifier leurs choix s'ils sont sollicités.

Les agents ont également la possibilité de s'informer facilement de leur éligibilité à une promotion au moment du lancement de la campagne et des résultats de celle-ci en fin de processus, grâce aux informations mises en ligne sur l'intranet ministériel.

2.4.3 Vis-à-vis des organisations syndicales

Afin qu'elles puissent assurer leur rôle aux grandes étapes de la campagne annuelle de promotion, les organisations syndicales élues aux comités sociaux d'administration se voient communiquer aussi tôt que possible :

- Le calendrier détaillé de la campagne, précisant notamment la période pendant laquelle les candidats sont sélectionnés et classés par leurs chefs de service
- Les listes des agents promouvables
- La note annuelle de mise en œuvre de la campagne de promotion et ses annexes
- le nombre de droits à promotions de l'année considérée pour chaque corps et grade, ainsi que la part de ces droits notifiés sous forme de quotas aux chefs de service
- L'ancienneté moyenne dans le grade des agents promus au titre des tableaux d'avancement de l'année précédente
- La composition des membres de la commission nationale représentant les employeurs
- Les indicateurs de suivi des promotions établis au niveau national.
- La liste définitive des inscrits, à titre confidentiel, avant publication.

Il incombe aux chefs de service d'assurer le dialogue social de proximité :

- en recevant à sa demande chaque organisation syndicale représentée au niveau national ou local pour échanger sur la campagne ;
- en examinant de façon détaillée, préalablement à la transmission des propositions à la DRH ministérielle, les situations particulières d'agents signalées par les organisations syndicales.

Les organisations syndicales peuvent signaler aux chefs de service des situations particulières de certains agents. Ces signalements doivent avoir été examinés avant les arbitrages internes sur les promotions et la transmission des propositions à la DRH ministérielle. Un retour

sont abordées au cours de l'entretien et font l'objet d'une appréciation particulière du supérieur hiérarchique dans le compte rendu de cet entretien. Ces dispositions sont applicables aux agents en position de détachement, aux agents intégrés à la suite d'un détachement ou directement intégrés, qui n'ont bénéficié, depuis leur nomination au sein de leur administration, établissement ou collectivité territoriale d'origine, d'aucune promotion ni par voie d'avancement ni par voie de concours ou de promotion internes. »



d'information aux organisations syndicales sur l'analyse de ces signalements doit être réalisé au niveau local en temps utile pour permettre une éventuelle rectification avant la fin de la campagne.

2.4.4 La publication des résultats de la campagne de promotion

Cette transparence se concrétise également par la publication des résultats de la campagne sur l'intranet ministériel et au bulletin officiel. Les services puis les organisations syndicales en sont destinataires avant publication. Tant qu'ils ne sont pas indiqués comme définitifs, les résultats de la campagne restent confidentiels. Il appartient au supérieur hiérarchique d'en assurer l'annonce aux candidats avant le 15 décembre de l'année N-1.

3 LES ROLES RESPECTIFS DES ACTEURS DU PROCESSUS DE PROMOTION

3.1 Le rôle des encadrants (N+1) et des chefs de service

3.1.1 Le rôle des supérieurs hiérarchiques directs (N+1)

La promotion des agents est pour les supérieurs hiérarchiques un acte managérial important qui demande une implication particulière et s'appuie sur plusieurs leviers et outils.

Pour chaque agent qu'il souhaite proposer à une promotion, il élabore, avec le plus grand soin et en cohérence avec le compte-rendu d'évaluation professionnelle, une fiche individuelle de proposition à une promotion (**cf. annexe 1**) en tenant compte des principes d'équité, d'impartialité et de parité femmes/hommes et des critères de promotion indiqués dans les présentes lignes directrices de gestion et dans les lignes directrices de gestion interministérielles des corps concernés

Le N+1 indique à l'agent s'il est proposé. S'il ne l'est pas, il engage un dialogue sur les marges de progression et un accompagnement peut être proposé.

3.1.2 Le rôle des chefs de service

Les chefs de service au sens des présentes lignes directrices de gestion, sont les directeurs d'administration centrale, les directeurs régionaux, les directeurs départementaux et les directeurs d'établissement placés sous l'autorité des ministres en charge du travail, de l'emploi, de la santé et de la cohésion sociale, ainsi que les cheffes et chefs de service des agents placés en position normale d'activité, en position de détachement ou qui sont affectés dans des établissements ou autres structures ne relevant pas de la tutelle des ministères sociaux.



Les chefs de service sont garants du dialogue social et du bon déroulement du processus de choix des agents à promouvoir, en conformité avec les principes des lignes directrices de gestion et la note annuelle de mise en œuvre de la campagne.

3.2 Les rôles en matière de pilotage et de coordination

3.2.1 Le pilotage et la coordination des promotions dans le cadre de l'administration territoriale de l'Etat

Les DREETS, DRIEETS, DEETS et ARS assurent le pilotage territorial des travaux d'avancement pour les structures qui leur sont rattachées, en lien, le cas échéant avec les DEETS/DEETS-PP et les SGCD. Ils sont les interlocuteurs uniques de la DRH. Elles sont garantes de l'équité de la répartition infrarégionale dans le respect des principes et critères des LDG. Elles transmettent à la DRH ministérielle les tableaux nominatifs ainsi que les fiches de proposition (pour les rompus et les promotions relevant du niveau national).

3.2.2 Le rôle de la direction des ressources humaines ministérielle (DRH-M)

La DRH ministérielle est garante de la bonne application des lignes directrices de gestion de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents des ministères sociaux.

Elle assure le pilotage national des campagnes annuelles de promotion. Elle transmet, à cet effet, chaque année aux chefs de service une note de mise en œuvre de la campagne de promotion. Cette note indique le processus annuel de gestion des promotions, depuis l'établissement des listes de promouvables jusqu'à la publication des arrêtés de promotion.

La DRH assure l'information des services, des agents et des organisations syndicales sur le processus de promotion. Elle accompagne les services dans sa mise en œuvre.

La DRH établit et assure la publication aux bulletins officiels des ministères sociaux des arrêtés portant inscription sur les listes d'aptitude et les tableaux d'avancement. Elle procède aux nominations en lien avec les services et prend les arrêtés collectifs ou individuels correspondants.

Elle suit la réalisation des objectifs de la politique RH de promotion. Elle établit un bilan annuel des promotions et en rend compte auprès des comités sociaux d'administration.

La DRH réalise le dialogue social avec les organisations syndicales sur le processus de promotion. Elle est garante de la fluidité de ce dialogue

4 CRITERES DE PROMOTION AU CHOIX

Au regard des objectifs indiqués sur la valorisation des parcours des agents des Ministères sociaux, les promotions au choix dans les corps et grades tiennent compte des critères ci-dessous, non cumulatifs et sans ordre de priorité entre eux. La détention d'un seul de ces critères ne peut permettre, à elle seule, de justifier la promotion.

En outre, au regard de besoins particuliers identifiés pour certains corps et grades des critères spécifiques pourront être définis dans un cadre expérimental.



4.1 Critères communs aux personnels encadrants et non encadrants

Le supérieur hiérarchique direct s'appuie sur les comptes-rendus d'entretiens professionnels des agents pour évaluer la valeur professionnelle et le parcours des agents promouvables, afin de déterminer son choix.

La valeur professionnelle prend en considération :

- L'aptitude à exercer les missions statutaires et à assumer des responsabilités élargies

Ces critères sont notamment évalués à partir des pièces constitutives du dossier de promotion, des comptes-rendus d'entretien professionnel (CREP) des trois dernières années ou plus si la situation de l'agent le justifie, des propositions de promotions et /ou du relevé de carrière.

Il est rappelé qu'il appartient au supérieur hiérarchique direct d'évaluer ses agents.

- Les résultats obtenus sur les différentes fonctions au regard de l'importance et la complexité des missions et l'affectation sur des postes considérés comme exposés ou peu attractifs

L'affectation sur des postes considérés comme complexes, exposés ou impliquant une capacité d'animation ou de coordination (en dehors des responsabilités d'encadrement) doit être valorisée.

Les postes considérés comme complexes sont ceux dont les activités demandent des connaissances et des savoirs faire et savoir être diversifiés.

Les postes considérés comme exposés sont ceux dont les activités sont marquées par des sollicitations fortes de la part de la hiérarchie, du public (usagers) ou des partenaires.

Il en est de même quant à l'affectation sur des postes peu attractifs ou à durée minimale. Les mobilités vers un territoire, un métier ou un service connaissant un déficit d'attractivité font l'objet d'une reconnaissance particulière, notamment dans le cadre des promotions, à condition que l'agent soit effectivement resté en poste pendant une durée suffisante ou requise et ait atteint les objectifs attendus.

- Le niveau d'implication dans l'exercice des fonctions et l'engagement professionnel

La promotion d'un agent se regarde à l'aune de l'ensemble de son parcours de carrière et de ses promotions antérieures.

La motivation de l'agent pour diversifier son parcours et ses compétences se traduit, notamment, par le suivi de formations permettant d'acquérir des compétences nouvelles demandées par l'administration et/ou l'agent lui-même, ou par les efforts consentis pour la préparation et la présentation aux concours internes et examens professionnels.

Il est tenu compte également des qualités développées par l'agent et de sa manière de servir (sens du service public, esprit d'équipe, autonomie, initiative...).



→ La mobilité et la qualité du parcours et de l'expérience professionnelle

Elles seront appréciées au travers de la diversité des fonctions exercées et des postes occupés

La mobilité géographique ou fonctionnelle sera valorisée. Ce critère sera toutefois plus ou moins important selon la catégorie de l'agent, son niveau d'encadrement et de responsabilités. La mobilité des agents (fonctionnelle et géographique) est un élément essentiel tant pour le développement des personnels et de leurs parcours que pour assurer la meilleure mobilisation des compétences au service des missions du service public.

Une attention particulière est portée aux agents ayant atteint l'échelon sommital de leur grade ou le grade sommital de leur corps.

Seront ainsi valorisés les parcours des agents :

- Ayant exercé dans une autre administration, en administration centrale et en services déconcentrés, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;
- Ayant exercé différentes activités professionnelles et développé des compétences en matière de politiques publiques, de fonctions support ou dans le cadre d'une activité syndicale ;
- Ayant exercé des fonctions de management direct en mode hiérarchique, de management fonctionnel en mode projet et/ou d'expertise sur des dossiers particulièrement techniques.

→ L'affectation sur des postes à forte technicité

Il est nécessaire également de tenir compte du besoin en compétences techniques dans les domaines nécessitant une acquisition de compétences sur une longue durée. Une carrière dans un même domaine d'activité et présentant peu de variété de métiers pourra donc être aussi valorisée compte tenu de l'expertise acquise et des compétences développées sur des postes nécessitant une technicité et/ou une expertise particulière ou lorsqu'elle s'inscrit dans le cadre du développement d'une compétence métier ou méthodologique (audit, conduite de projet par exemple).

→ La reconnaissance de l'engagement syndical

L'exercice d'une activité syndicale est considéré comme une partie intégrante du parcours professionnel.

Les règles de gestion exposées dans ces lignes directrices de gestion s'appliquent à l'ensemble des agents exerçant une activité syndicale, y compris ceux affectés dans les services territoriaux, dans les établissements publics nationaux ou en détachement.

Lors des décisions d'inscription au tableau d'avancement et sur la liste d'aptitude, la situation des porteurs de mandats qui ne sont pas éligibles à une promotion de droit (cf. paragraphe 1.3.d.), doit être examinée au même titre et selon les mêmes modalités que celles des autres agents promouvables.

La DRH ministérielle veille à ce que les porteurs de mandats ne fassent pas l'objet de discrimination.



4.2 Critères concernant les seuls agents encadrants

L'examen du mérite d'un agent exerçant des fonctions d'encadrement repose sur le constat de sa valeur professionnelle et de son engagement, appréciés sur la base d'un ensemble d'éléments concordants intégrant, prioritairement, et en fonction du grade concerné, ses capacités d'animation. L'animation recouvre l'encadrement d'équipes, le pilotage de moyens, la conduite de politiques publiques ou l'accompagnement du changement.

L'exposition, les responsabilités et l'animation d'équipes sont inhérentes à l'encadrement. Aussi, doivent-elles être valorisées, l'exercice de ces compétences étant significatif d'un investissement professionnel important. L'acceptation par un agent de la charge d'encadrement peut en effet constituer l'un des marqueurs forts de sa motivation et de sa volonté d'apporter son concours à l'exercice de missions plus complexes.

L'agent doit avoir fait preuve de ses capacités en matière d'encadrement, de telle sorte que le simple exercice de responsabilités managériales ne saurait suffire à lui seul pour être promu.

Par ailleurs, la capacité de l'agent à se projeter sur les nouvelles fonctions peut être appréciée. Au-delà du critère d'encadrement, les compétences techniques de l'agent constituent également un critère à prendre en compte. De même, les qualités d'adaptation, la force de proposition, le sens de l'innovation, les qualités d'analyse ou encore le sens de l'initiative sont à considérer.

4.3 Critères concernant les agents pouvant accéder à des fonctions d'encadrement

L'examen du mérite d'un agent pouvant être promu à des fonctions d'encadrement, dans le cadre d'un avancement de grade ou d'une promotion de corps, repose sur le constat de sa valeur professionnelle et de son engagement. Ces derniers sont notamment appréciés sur la base de critères tels que la capacité à organiser le travail d'une équipe, l'intérêt d'un encadrant, la conception ou la conduite de projet, l'animation fonctionnelle d'une équipe ou l'animation de réseaux, la capacité d'adaptation, d'anticipation ou à être force de proposition.

4.4 Critères concernant les agents appartenant à des corps interministériels à gestion ministérielle

Pour ces agents, les promotions devront reposer sur des critères compatibles avec les éventuels principes édictés au niveau interministériel.

Pour les corps dont les ministères sociaux sont chefs de file, mais dont les agents sont majoritairement affectés dans d'autres ministères, les LDG ministérielles des ministères sociaux constitueront le cadre de référence en termes de critères de promotion.

4.5 Critères de reconnaissance des missions transverses d'accompagnement

L'engagement des agents dans des missions transversales au service du collectif de travail en sus de leur activité principale est pris en compte.



5 LES VOIES DE RECOURS

Nonobstant la possibilité d'un recours contentieux, les agents peuvent former un recours administratif contre les décisions individuelles défavorables relatives à la promotion interne (avancement de grade et changement de corps).

L'arrêté des agents promus par type de promotion constitue l'acte administratif faisant grief. Il doit faire mention des voies et délais de recours.

Les agents peuvent choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice de leur recours administratif. A leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur sont communiquées. Doivent être considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant obtenu au moins un siège au sein du comité social d'administration ministériel ou de tout autre comité social d'administration dont relève l'agent.

6 LE BILAN ET LE SUIVI DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION PROMOTION

La mise en œuvre des LDG promotion fait l'objet d'un rapport annuel qui intègre les indicateurs listés dans **l'annexe 2**.

Ces éléments sont intégrés dans le rapport social unique présenté devant le comité social d'administration.



ANNEXES



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Secrétariat général
Direction des ressources humaines**

Edition et mise en page : Direction des ressources humaines

ANNEXE 1 : PRINCIPAUX ELEMENTS DEMANDES DANS LA FICHE INDIVIDUELLE DE PROPOSITION

Evaluation globale du parcours et de l'emploi actuel de l'agent au regard du grade auquel il est proposé :

- Diversité des fonctions exercées
- Mobilité géographique et diversité des affectations
- Expérience managériale
- Développement des compétences par la formation continue ou préparation en cours d'un concours ou examen professionnel
- Reconnaissance des missions transverses d'accompagnement
- Complexité technique ou expertise particulière demandée par le poste
- Détention d'une ou plusieurs expertises dépassant les attendus du poste
- Poste exposé ou peu attractif

Mérite :

- Valeur professionnelle ressortant des 3 derniers CREP
- Manière de servir de l'agent
- Niveau d'implication dans l'exercice des fonctions et l'engagement professionnel
- Aptitude à assumer des responsabilités élargies
- Résultats obtenus au cours des trois dernières années

Pour les agents encadrants ou proposés pour l'accès à des grades dont les missions statutaires impliquent de l'encadrement :

- Capacité d'animation
- Qualités d'analyse, capacité de synthèse, expression écrite et orale
- Force de proposition ou sens de l'innovation
- Qualités d'adaptation

ANNEXE 2 : LISTE DES INDICATEURS SUIVIS POUR CHAQUE TABLEAU D'AVANCEMENT ET LISTE D'APTITUDE

- Evolution des taux pro/pro ;
- Nombre des promotions autorisées ;
- Nombre annuel des agents promouvables et des agents inscrits ;
- Nombre de droits à promotion ventilés sous forme de « quotas » droits à promotion restant à attribuer directement par la DRH-M (uniquement pour les corps et grades faisant l'objet d'une notification) ;
- Taux d'hommes et de femmes parmi les agents promouvables ;
- Taux d'hommes et de femmes parmi les agents inscrits ;
- Ancienneté moyenne dans leur grade et dans leur corps d'origine des agents inscrits.

ANNEXE 3 : LISTE DES TABLEAUX D'AVANCEMENT ET LISTE D'APTITUDES ÉTUDIÉS ANNUELLEMENT

- **AAE** Attachés d'administration de l'Etat
 - LA Attaché d'administration de l'Etat
 - TA Attaché principal d'administration de l'Etat
 - TA Attaché d'administration hors classe
 - TA ES Attaché d'administration hors classe

- **SAMA** Secrétaires administratifs relevant des ministres chargés des affaires sociales
 - LA Secrétaire administratif classe normale
 - TA Secrétaire administratif de classe supérieure
 - TA Secrétaire administratif de classe exceptionnelle

- **TP** Techniciens de physiothérapie
 - TA Technicien de physiothérapie classe supérieure
 - TA Technicien de physiothérapie classe exceptionnelle

- **ADA** Adjoints administratifs des administrations de l'Etat
 - TA Adjoint administratif principal 2ème classe
 - TA Adjoint administratif principal 1ère classe

- **ADT** Adjoints techniques des administrations de l'Etat
 - TA Adjoint technique principal 2ème classe
 - TA Adjoint technique principal 1ère classe

- **IT** Inspecteurs du travail
 - LA Inspecteur du travail
 - TA Directeur adjoint du travail
 - TA Directeur du travail
 - TA ES Directeur du travail

- **CT** Contrôleurs du travail
 - TA Contrôleur du travail hors classe

- **MISP** Médecins inspecteurs de santé publique
 - TA Médecin inspecteur en chef de santé publique
 - TA Médecin inspecteur général de santé publique
 - TA ES Médecin inspecteur général de santé publique

- **PHISP** Pharmaciens inspecteurs de santé publique
 - TA Pharmacien inspecteur de santé publique
 - TA Pharmacien inspecteur général de santé publique
 - TA ES Pharmacien inspecteur général de santé publique HED

- **IGS** Ingénieurs du génie sanitaire
 - LA Ingénieur du génie sanitaire
 - TA Ingénieur en chef du génie sanitaire

- TA Ingénieur général du génie sanitaire
- TA ES Ingénieur général du génie sanitaire
- IES Ingénieurs d'études sanitaires
 - LA Ingénieur d'études sanitaires
 - TA Ingénieur principal d'études sanitaires
 - TA Ingénieur d'études sanitaires Hors classe
 - TA ES Ingénieur d'études sanitaires Hors classe
- IASS Inspecteurs de l'action sanitaire et sociale
 - LA Inspecteur de l'action sanitaire et sociale
 - LA Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Hors classe
 - TA Inspecteur de l'action sanitaire et sociale Hors classe
 - TA Inspecteur de l'action sanitaire et sociale de classe exceptionnelle
 - TA ES Inspecteur de l'action sanitaire et sociale de classe exceptionnelle
- CTSS Conseillers techniques de service social des administrations de l'État
 - LA Conseiller technique de service social des administrations de l'Etat
 - TA Conseiller technique supérieur de service social des administrations de l'Etat
- ASS Assistants de service social des administrations de l'État
 - TA Assistant de service social principal des administrations de l'Etat
- T3S Techniciens sanitaires et de sécurité sanitaire
 - LA Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire
 - TA Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire principal
 - TA Technicien sanitaire et de sécurité sanitaire en chef
- ADS Adjoints sanitaires
 - TA Adjoint sanitaire principal 2ème classe
 - TA Adjoint sanitaire principal 1ère classe
- IDE Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'État
 - TA infirmier de classe supérieure des administrations de l'Etat
 - TA Infirmier hors classe des administrations de l'Etat
- PEG INJA Professeurs d'enseignement général de l'Institut national des jeunes aveugles
 - TA Professeur d'enseignement général hors classe de l'INJA
- PEG INJS Professeurs d'enseignement général de l'Institut national des jeunes sourds
 - TA Professeur d'enseignement général hors classe des INJS
- PET Professeurs d'enseignement technique des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles
 - TA Professeur d'enseignement technique hors classe de l'INJS et de l'INJA
- ESP Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles
 - TA Educateur spécialisé principal