

MINISTÈRE DE LA JUSTICE

SECRETARIAT GENERAL

Paris, le 10 juin 2014

Service synthèse, stratégie et performance

Sous-direction de la synthèse des ressources humaines

Circulaire X Note  
Date d'application immédiate

N° téléphone :  
e-mail

La Garde des Sceaux, Ministre de la Justice

à

**Monsieur le premier président de la Cour de cassation**  
**Monsieur le procureur général près ladite cour**  
**Mesdames et Messieurs les premiers présidents des cours d'appel**  
**Mesdames et Messieurs les procureurs généraux près lesdites cours**  
**(hexagone et outre-mer)**  
**Mesdames et Messieurs les directeurs et directrices interrégionaux**  
**de l'administration pénitentiaire**  
**Mesdames et Messieurs les directeurs et directrices interrégionaux**  
**de la protection judiciaire de la jeunesse**

N° Circulaire : SG-14-010 / SDRHS / 10.06.2014

Référence de classement :

Mots clés : Responsabilité des chefs de service, santé, sécurité au travail, droit d'alerte, droit de retrait, assistants de prévention, conseillers de prévention

Titre détaillé : Circulaire relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail, au droit d'alerte et au droit de retrait et à la mise en place des assistants et des conseillers de prévention

Textes sources :

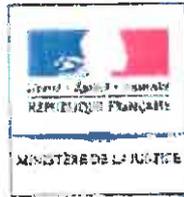
- Décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique ;
- Arrêté du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire ;
- Arrêté du 19 novembre 2008 relatif à la protection contre les risques d'incendie et de panique des établissements de l'ordre judiciaire ;
- Arrêté du 8 août 2011 modifié portant création de comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail au sein du ministère de la justice ;

Publication : Non Intranet

Modalités de diffusion

Diffusion assurée par les chefs de cour d'appel, les directrices et directeurs interrégionaux de l'administration pénitentiaire, les directrices et directeurs interrégionaux de la protection judiciaire de la jeunesse

Circulaire proprement dite + annexes



SECRETARIAT GÉNÉRAL

SERVICE SYNTHÈSE, STRATÉGIE ET PERFORMANCE

SOUS-DIRECTION DE LA SYNTHÈSE RESSOURCES HUMAINES

Paris, le 10 juin 2014

**La Garde des Sceaux, Ministre de la Justice**

à

**Monsieur le premier président de la Cour de cassation**  
**Monsieur le procureur général près ladite cour**  
**Mesdames et Messieurs les premiers présidents des cours d'appel**  
**Mesdames et Messieurs les procureurs généraux près lesdites cours**  
**(hexagone et outre-mer)**  
**Mesdames et Messieurs les directeurs et directrices interrégionaux**  
**de l'administration pénitentiaire**  
**Mesdames et Messieurs les directeurs et directrices interrégionaux**  
**de la protection judiciaire de la jeunesse**

**OBJET :** Circulaire relative à la responsabilité des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail, au droit d'alerte et au droit de retrait et à la mise en place des assistants de prévention et des conseillers de prévention

Lors du comité d'hygiène et de sécurité ministériel du 28 mars dernier, le projet de circulaire rappelé en objet a fait l'objet d'un avis favorable, à l'unanimité, des organisations syndicales.

Cette circulaire, complétée par 7 annexes, a pour objet de préciser :

- d'une part, **la responsabilité des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail (I)** : identification des chefs de service au regard notamment des réorganisations intervenues au ministère, tant en administration centrale qu'en services déconcentrés et étendue de leur responsabilité ;
- d'autre part, **la procédure d'alerte et le principe du droit de retrait (II)** ;
- et enfin, **les conditions de désignation des assistants et des conseillers de prévention (III)** : modalités de désignation et profils des intéressés - missions et fonctions opérationnelles – participation aux CHSCT – partenariat – formation.

Elle a été rendue nécessaire par les évolutions réglementaires intervenues au cours des dernières années, et en particulier par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 qui modifie le décret du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Ce décret fait suite à l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique du 20 novembre 2009 signé par le ministre de la fonction publique et sept organisations syndicales (CFDT – FO – UNSA/Fonctionnaires – CFTC – CFE-CGC – CGT – FSU).

Il a pour objectif de rénover la politique des employeurs publics en matière de protection de la santé et de la sécurité des agents afin d'améliorer leurs conditions de travail.

## **I- RESPONSABILITÉS DES CHEFS DE SERVICE**

Aux termes de l'article 2-1 du décret du 28 mai 1982, « *les chefs de service sont chargés, dans la limite de leurs attributions et dans le cadre des délégations qui leur sont consenties, de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

Cette obligation incombe à l'ensemble des responsables ayant compétence localement pour prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement des services placés sous leur autorité, conformément à la jurisprudence du Conseil d'État (CE Jamart 1936).

### **I -1- IDENTIFICATION DES CHEFS DE SERVICE**

Au ministère de la justice, les chefs de service sont les suivants :

#### **a) - Services judiciaires :**

- le premier président de la Cour de cassation et le procureur général près ladite Cour ;
- les premiers présidents de cours d'appel et les procureurs généraux près lesdites cours ;
- les présidents des tribunaux de grande instance et les procureurs de la République près lesdits tribunaux ;
- les juges chargés de l'administration des tribunaux d'instance et des greffes détachés ;
- les directeurs de greffes des conseils de prud'hommes.

#### **b) - Administration pénitentiaire :**

- les directeurs interrégionaux ;
- les chefs d'établissements ;
- les directeurs des services pénitentiaires d'insertion et de probation ;
- le directeur du service de l'emploi pénitentiaire.

#### **c) - Protection judiciaire de la jeunesse :**

- les directeurs interrégionaux ;
- les directeurs territoriaux ;
- les directeurs de services.

#### **d) - Écoles :**

- les directeurs des quatre écoles du ministère de la justice ;

- les responsables des pôles territoriaux de formation de la protection judiciaire de la jeunesse.

**e) - Administration Centrale :**

- le chef de cabinet du garde des sceaux, ministre de la justice ;
- le secrétaire général du ministère de la justice ;
- le directeur des services judiciaires ;
- le directeur des affaires civiles et du sceau ;
- le directeur des affaires criminelles et des grâces ;
- le directeur de l'administration pénitentiaire ;
- le directeur de la protection judiciaire de la jeunesse ;
- l'inspecteur général des services judiciaires ;
- le sous-directeur du casier judiciaire national (CJN).

Lorsque des services, relevant de plusieurs directions, sont situés sur le même site, l'un des chefs de service concernés ou son représentant est chargé de la coordination des mesures à prendre en matière de sécurité.

Dans cette hypothèse, le coordonnateur de la sécurité, de la maintenance et de la prévention incendie est :

- pour le site Vendôme : le chef de cabinet du garde des sceaux, ministre de la justice,
- pour le site Edmond Michelet : le chef du service de l'administration centrale, représentant le secrétaire général ;
- pour le site Saint-Fiacre : le sous-directeur de l'informatique et des télécommunications, représentant le secrétaire général ;
- pour le site Halévy : le directeur des affaires criminelles et des grâces ;
- pour chaque plate-forme interrégionale (PFI), le coordonnateur, représentant le secrétaire général.

Le chef du service de l'administration centrale est, en outre et par délégation du secrétaire général du ministère de la justice, chargé, pour l'ensemble des sites de l'administration centrale, de la coordination de l'ensemble des chefs de service en matière de sécurité et de l'adéquation de tous les moyens relatifs à la sécurité et notamment de tout ce qui concerne l'incendie et la maintenance du site.

Le sous-directeur du casier judiciaire national est, en outre et par délégation du secrétaire général du ministère de la justice, chargé, pour l'ensemble du site nantais, de la coordination pour ce qui concerne l'incendie.

**1 - 2 - ÉTENDUE DE LA RESPONSABILITE DES CHEFS DE SERVICE**

L'étendue de la responsabilité des chefs de service en matière santé et de sécurité est, sous réserve des dispositions du décret du 28 mai 1982 suscité, celle définie aux livres I<sup>er</sup>   V de la quatrième partie du code du travail et de leurs textes d'application qui sont devenus directement applicables aux administrations de l' tat.

Pour satisfaire à l'obligation générale de sécurité, cette responsabilité s'étend aux neuf principes généraux de prévention des risques professionnels définis dans l'article L.4121-2 du code du travail :

- 1<sup>o</sup> *Eviter les risques ;*
- 2<sup>o</sup> *Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
- 3<sup>o</sup> *Combattre les risques à la source ;*

*4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;*

*5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;*

*6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;*

*7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1 ;*

*8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;*

*9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.*

Les dispositions du livre VII de la quatrième partie du code du travail, relatives au dispositif pénal prévu par le code du travail, ne faisant pas partie des dispositions transposées par le décret de 1982 susvisé, ne sont pas applicables en matière de santé et de sécurité.

En revanche, rien ne s'oppose à ce que les dispositions de l'article 121-3 du code pénal, qui ont vocation à s'appliquer à toute personne physique ou morale, pour délits non intentionnels, « en cas de faute d'imprudence, de négligence ou de manquement à une obligation de prudence ou de sécurité prévue par la loi ou le règlement, s'il est établi que l'auteur des faits n'a pas accompli les diligences normales compte tenu, le cas échéant, de la nature de ses missions ou de ses fonctions, de ses compétences ainsi que du pouvoir dont il disposait », s'appliquent, dans les mêmes conditions, aux chefs de services.

Le code du travail prévoit, dans son article L4121-3, que soit réalisée une évaluation des risques auxquels sont exposés les agents qui permet de mettre « en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs et intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ».

Il prévoit, dans son article R.4121-1 à 3, que « l'employeur transcrit et met à jour dans un document, le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), les résultats de l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. Cette évaluation comporte un inventaire des risques identifiées dans chaque unité de travail de l'entreprise ou de l'établissement ».

Pour chaque travailleur exposé à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels, il relève du chef de service de consigner dans une fiche, selon des modalités définies réglementairement (article L4121-3-1), les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur est exposé, la période au cours de laquelle cette exposition est survenue ainsi que les mesures de prévention qu'il a mises en place pour faire disparaître ou réduire ces facteurs durant cette période.

Le décret du 28 mai 1982, enfin, prévoit que les chefs de service ont la charge de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leurs agents. Toutefois, le concept d'agent doit s'entendre au sens large. Tous les agents de l'Etat, magistrats, fonctionnaires, titulaires ou non titulaires sont donc concernés et ce travail d'évaluation des risques doit s'entendre comme devant être réalisé dans le cadre d'une démarche participative.

## **1 -3- LES ACTEURS MOBILISABLES**

Si la responsabilité de la protection de la santé incombe juridiquement aux personnes désignées ci-dessus, cela ne signifie pas que ces derniers doivent décider seuls des démarches de prévention. En effet, les textes applicables prévoient des acteurs et des instances spécialisées sur ces sujets dont les compétences doivent nécessairement être mobilisées.

Ainsi les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont des instances de proposition auxquelles les responsables sont tenus de présenter les projets importants touchant aux conditions d'hygiène, de sécurité et aux conditions de travail. Ces instances doivent être au cœur des démarches d'identification, d'évaluation et de prévention des risques.

Les médecins de prévention doivent être associés aux démarches de prévention, au titre de leur fonction de conseil auprès des agents, de leurs représentants et des responsables en matière notamment d'amélioration des conditions de travail ainsi que les assistants et les conseillers de prévention désignés par les chefs de services pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

En outre les inspecteurs santé et sécurité au travail peuvent être des acteurs ressources dans la mise en place d'actions de prévention.

## **II - PROCÉDURE DU DROIT D'ALERTE ET/OU DU DROIT DE RETRAIT**

### **2 -1- PRINCIPE**

Le droit de retrait donne la possibilité à tout salarié de se retirer de sa situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que celle-ci présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, sans encourir ni sanction, ni retenue de traitement ou de salaire.

L'exercice du droit de retrait par un agent ou un groupe d'agents n'est pas soumis à l'accord de l'autorité hiérarchique.

Toutefois, l'agent ou le groupe d'agents qui l'exerce, doit mettre en œuvre la procédure d'alerte, en informant préalablement ou de façon concomitante, le responsable qui dispose de l'autorité administrative nécessaire pour prendre les mesures propres à remédier à la situation dangereuse.

Ce signalement peut être effectué verbalement.

### **2 -2- ÉTENDUE**

Conformément à la fiche III de la circulaire DGAFP du 9 août 2011, la notion de danger grave et imminent doit être entendue par référence à la jurisprudence de la chambre sociale de la cour de cassation.

Le danger doit être grave et imminent. Il doit présenter une menace directe pour la vie ou la santé de l'agent, c'est à dire correspondre à une situation de fait susceptible de provoquer un dommage à l'intégrité de la personne :

- le danger en cause doit donc être grave et susceptible de provoquer un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche, quasi immédiat.

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

La notion de danger grave et imminent concerne plus spécialement les risques d'accidents, puisque l'accident est dû à une action soudaine entraînant une lésion du corps humain.

Cependant, la jurisprudence sociale récente fait ressortir que la notion de danger grave et imminent peut concerner également l'exposition progressive ou instantanée qui dégrade l'état de santé et entraîne de manière différée des maladies (saturnisme, amiante, rayonnements ionisants, par exemple).

Une défectuosité dans les systèmes de protection qui ne correspond pas à un danger grave et imminent ne peut pas légitimer l'exercice du droit de retrait. Elle peut cependant donner lieu à la mise en œuvre de la procédure d'alerte.

## **2 - 3 - PROCEDURE D'ALERTE**

Conformément à l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié susvisé, l'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, ainsi que de toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Le signalement peut être effectué verbalement par l'agent.

De même, un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (article 5-7 du même décret) qui constate une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement le chef de service ou son représentant.

Dans ces deux hypothèses, le membre du CHSCT qui a été informé, ou l'agent qui a constaté le danger grave et imminent, consigne cet avis dans le registre spécial dont un modèle figure en fiche annexe 2 de la présente circulaire.

Cependant, il apparaît tout à fait opportun que le CHSCT compétent soit informé de la situation en cause.

Cette procédure, préventive, participe utilement à l'amélioration des conditions de santé et de sécurité au travail des agents.

## **2 - 4 - LIMITES DE L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT**

Le III de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 précise que «*la faculté ouverte ... doit s'exercer de telle manière qu'elle ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent* ».

Pour le ministère de la justice, les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait figurent au point 2-6.

## **2 – 5 – CONSEQUENCES DE L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT ET/OU DU DROIT D'ALERTE**

Le chef de service, informé par l'agent ou le groupe d'agents voire par un membre du CHSCT, préalablement ou de façon concomitante, de l'exercice du droit de retrait, ne peut prendre aucune sanction, ni opérer aucune retenue sur salaire à l'encontre de l'agent ou du groupe d'agents s'étant retiré d'une situation de travail dont il pense qu'il existe un motif raisonnable qu'elle présentait un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé.

Le chef de service doit procéder sur le champ à une enquête et doit prendre les dispositions propres à remédier à la situation de danger grave et imminent. Il en informe le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent.

Cette enquête a lieu obligatoirement avec le membre du CHSCT qui a fait l'alerte.

En cas de divergence sur la réalité du danger ou sur la manière de le faire cesser, le chef de service a l'obligation de demander la réunion du CHSCT compétent au plus tard dans les 24 heures.

L'inspecteur du travail territorialement compétent est informé de la réunion du CHSCT et peut y assister à titre consultatif.

Dans le cas d'un désaccord sérieux et persistant, l'inspection du travail n'est saisie que si le recours aux inspecteurs en santé et sécurité au travail n'a pas permis de lever le désaccord.

En dernier ressort, après avoir pris connaissance de l'avis émis par le CHSCT, le chef de service arrête les mesures à prendre et, si nécessaire, met en demeure par écrit, l'agent ou le groupe d'agents qui a exercé le droit de retrait de reprendre le travail sous peine de mise en œuvre des procédures statutaires, dès lors que la situation de danger grave et imminent ne persiste plus ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié.

A défaut d'accord sur ces mesures entre le chef de service et le CHSCT compétent, l'inspecteur du travail est, cette fois, obligatoirement saisi et met en œuvre la procédure prévue à l'article 5-5 du décret du 28 mai 1982.

Un récapitulatif synthétique de la procédure est donné en annexe 1.

## **2 – 6 – LES MISSIONS INCOMPATIBLES AVEC L'EXERCICE DU DROIT DE RETRAIT**

Le IV de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 prévoit que « *la détermination des missions de sécurité des biens et des personnes qui sont incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel en tant que celui-ci compromettrait l'exécution même des missions propres de ce service, notamment dans les domaines de la douane, de la police, de l'administration pénitentiaire et de la sécurité civile, est effectuée par voie d'arrêté interministériel* ».

Cette limite dans l'exercice de ce droit revêt donc une particulière importance dans les services de l'administration pénitentiaire parce que chaque agent d'une part, est responsable de tâches difficilement dissociables de la préservation de la sécurité collective et d'autre part, assume la continuité du service public à l'égard de personnes privées de liberté.

Ces missions, propres à l'administration pénitentiaire, ont été précisées dans l'arrêté interministériel du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire (joint en annexe 6) et sont les suivantes :

- garde et surveillance des détenus ;
- protection des détenus ;
- maintien de l'ordre intérieur des établissements pénitentiaires ;
- transfèrement et extraction des détenus ;
- formalités d'écrou.

Les conditions d'exercice du droit de retrait, les restrictions qui sont apportées à ce droit et les procédures à mettre en œuvre en cas de risque grave et imminent à l'administration pénitentiaire font l'objet de la circulaire du 26 mars 1998, jointe en annexe 7.

### **III - ASSISTANTS ET CONSEILLERS DE PREVENTION**

#### **3 - 1 - DESIGNATION DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION**

Le chef de service doit prévoir que des agents sont, au sein de l'administration, désignés pour assurer des fonctions de conseil dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité.

L'accord du 20 novembre 2009 a voulu rénover et valoriser le réseau de ces acteurs opérationnels de la santé et de la sécurité au travail, en mettant l'accent sur leur rôle en matière de prévention et en permettant la structuration du réseau en deux niveaux :

- Les assistants de prévention qui constituent le niveau de proximité du réseau des agents chargés des questions de prévention ;
- Les conseillers de prévention qui assurent une mission de coordination et de soutien auprès des assistants de prévention de leur secteur. Ils peuvent également assurer les missions d'assistant de prévention d'un site.

Ils sont désignés lorsque l'importance des risques professionnels et/ou l'importance des effectifs et/ou le nombre d'établissements ou de services rattachés à une organisation territoriale le justifient.

#### **3 - 2 - MODALITES DE DESIGNATION DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION**

Les assistants de prévention et, le cas échéant, les conseillers de prévention sont désignés par les chefs de service identifiés au 1 - 1 de la présente circulaire, sous l'autorité desquels ils exercent leurs fonctions.

**3-2-1 :** Un assistant de prévention est désigné dans chaque structure, dans chaque établissement, dans chaque service ou dans chaque secteur à risques spécifiques afin d'assister et de conseiller le chef de service dans la démarche d'évaluation des risques, dans la mise en

place d'une prévention des risques et dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité au travail.

Dans les services judiciaires, les chefs du TGI peuvent, avec l'accord des autres chefs de service concernés, nommer un seul assistant de prévention pour l'ensemble des sites de l'arrondissement judiciaire. Toutefois, lorsque l'arrondissement judiciaire est également siège de cour d'appel, le pouvoir de nomination est, selon les mêmes modalités, exercé par les chefs de cour.

A défaut d'une telle désignation, un accord entre chefs de service doit être recherché pour aboutir à la désignation d'un assistant de prévention compétent sur plusieurs sites d'un même arrondissement judiciaire, en particulier lorsque les sites comprennent des effectifs peu nombreux.

Dans ces deux situations de recentrage de la fonction d'assistant de prévention, le chef de greffe, ou l'agent par lui désigné, est le correspondant local en matière d'hygiène et de sécurité et il assure, à ce titre, la permanence de proximité dans la juridiction.

**3-2-2 : Des conseillers de prévention peuvent être désignés au ministère de la justice dans les cas suivants :**

**a)** Dans les services judiciaires, les chefs de services, de concert, peuvent désigner un conseiller de prévention chargé de coordonner les missions des assistants de prévention pour l'ensemble des sites de l'arrondissement judiciaire ou du département. Toutefois, lorsque l'arrondissement judiciaire est également siège de cour d'appel, le pouvoir de désignation est, selon les mêmes modalités, exercé conjointement par les premiers présidents de cours d'appel et les procureurs généraux près lesdites cours.

**b)** Au sein des services de l'administration pénitentiaire, un conseiller de prévention est désigné au siège de chaque direction interrégionale, chargé de coordonner l'action des assistants de prévention de l'ensemble des structures de la direction interrégionale.

Dans certains établissements pénitentiaires et dans certains services pénitentiaires d'insertion et de probation lorsque l'importance des risques professionnels ou des effectifs le justifie, un conseiller de prévention peut être désigné. Pourront lui être adjoints des assistants de prévention.

**c)** A la protection judiciaire de la jeunesse, lorsque le chef de service l'estime nécessaire au regard de l'importance des risques professionnels ou des effectifs ou de l'organisation territoriale.

**d)** A l'administration centrale, le chef de service de l'administration centrale du fait notamment de sa mission de coordination de l'ensemble des sites peut désigner un conseiller de prévention.

La règle de la désignation d'un assistant de prévention par service peut également connaître des adaptations en fonction des spécificités locales. Par exemple, lorsque le SEAT et le SPIP sont logés dans les locaux d'un tribunal de grande instance, un conseiller de prévention peut être nommé par les chefs de service du TGI ayant en charge l'infrastructure des locaux, après concertation avec les autres chefs de service présents sur le site (responsable de SEAT, directeur de SPIP...).

Les choix opérés en matière d'organisation des réseaux des assistants et des conseillers de prévention au sein des différents services font l'objet d'une présentation au sein des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

### **3- 3 - PROFILS DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION**

Ces agents peuvent être de catégorie A, B ou C.

Ils sont désignés par leur chef de service en fonction de leur intérêt et de leurs compétences sur les questions de santé et de sécurité au travail et bénéficient de leur appui actif.

Il convient de noter que lorsque la nature des activités, au regard en particulier des risques professionnels encourus et que l'importance des services ou des établissements le justifient, les fonctions d'assistant et *a fortiori* de conseiller de prévention doivent pouvoir s'exercer à temps complet.

Dans tous les cas, les assistants et les conseillers de prévention reçoivent une décision de désignation à la fonction valant également lettre de cadrage, rédigée par leur chef de service.

Ce document précise le champ de compétence, le cadre d'action, les relations entre tous les acteurs et les moyens nécessaires affectés à l'exercice de leurs missions.

Copie de cette lettre est communiquée, à titre d'information, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent.

Un modèle de décision de nomination à la fonction, valant également lettre de cadrage pour les assistants et les conseillers de prévention, figure en annexes 4 et 5 de la présente circulaire.

### **3- 4 - DESIGNATION DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION DEVANT PARTICIPER AU CHSCT DU DEPARTEMENT, AU CHSCT SPECIAL DE L'ETABLISSEMENT**

Conformément au dernier alinéa du 3° de l'article 8 de l'arrêté du 8 août 2011 suscité, les assistants et les conseillers de prévention intervenant dans le ressort d'un CHSCT D assistent aux travaux du comité.

Conformément au 5° de l'article 11 de ce même arrêté, l'assistant de prévention d'un l'établissement pénitentiaire doté d'un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail spécial (CHSCT S) assiste aux travaux dudit comité.

La fonction d'assistant et de conseiller de prévention est incompatible avec d'autres fonctions au sein du CHSCT.

L'agent désigné à ce titre ne pourra notamment cumuler sa fonction avec un mandat de représentativité syndicale ou de l'administration au sein du CHSCT auquel il est convié de droit.

### **3- 5 - LES MISSIONS ET LES FONCTIONS OPERATIONNELLES DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION**

Les assistants et les conseillers de prévention sont chargés d'assister et de conseiller le chef de service auprès duquel ils sont placés dans la mise en œuvre des règles de santé et sécurité au

travail. Cette assistance doit s'exercer notamment dans la démarche d'évaluation des risques et dans la mise en place d'une politique de prévention des risques.

Sous l'autorité du chef de service, les assistants et les conseillers de prévention concourent à :

- l'élaboration de la politique de prévention menée dans le service ;
- la mise en œuvre de la démarche d'évaluation des risques ;
- la recherche de solutions pratiques aux difficultés rencontrées.

De façon générale, les règles mises en œuvre doivent viser à :

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

### **3- 5 - 1 : Les missions**

L'assistant et le conseiller de prévention ont une compétence de principe pour assister les chefs de service dans le cadre de l'identification et de l'évaluation des risques. A ce titre, sans en endosser la responsabilité, ils préparent ou participent à la rédaction du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

L'assistant et le conseiller de prévention doivent être en mesure d'assurer les missions citées à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 et indiquées ci-après.

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents.

La prévention pourra notamment s'exercer par :

- la participation à des visites fréquentes des lieux de travail ;
- la diffusion des informations dans les domaines HSCT sur leur site.

- Améliorer les méthodes et le milieu du travail notamment en observant les conditions de travail des agents afin de relayer les constats auprès de l'autorité hiérarchique et auprès du médecin de prévention dont relèvent les agents.

- Faire progresser la connaissance des problèmes d'hygiène, de sécurité et des techniques propres à les résoudre, grâce à leur participation :

- à l'analyse des causes des accidents de service ainsi qu'à la proposition de solutions techniques pour éviter qu'ils ne se reproduisent ;
- aux travaux et/ou aux enquêtes menées par le CHSCT ;
- à l'information, à la formation, à la sensibilisation des agents en particulier dans le cadre de l'élaboration du programme de formation pour le personnel ;
- à tout projet de rénovation, de restructuration, de réalisation nouvelle ;
- au recueil, à la mise à jour et à la diffusion de la réglementation.

- Veiller à la bonne tenue des registres santé et sécurité au travail dans tous les services. Outre l'attention portée à la tenue de ces cahiers, l'assistant ou le conseiller de prévention propose des mesures pratiques propres à améliorer la prévention des risques et s'assure que des réponses concrètes sont apportées aux doléances des cahiers dans des délais raisonnables en fonction des mesures à prendre ou des réponses à apporter par les chefs de service des sites (modèle de registre SST joint en annexe 3).

- Intervenir dans le champ des risques professionnels, dans le cadre de l'article 15-1 du décret du 28 mai 1982 suscité. Dans ce cas, l'assistant ou le conseiller de prévention collabore avec le médecin de prévention afin de lui permettre d'établir et de mettre à jour périodiquement une fiche sur laquelle sont consignés les risques professionnels propres au service ainsi que les effectifs d'agents exposés à ces risques. Cette fiche de risques professionnels, établie par le médecin de prévention est sous la responsabilité du chef de service.

### **3 - 5 - 2 : Les programmes annuels de prévention et le rapport d'activité**

L'assistant et le conseiller de prévention doivent participer à l'élaboration du programme annuel de prévention des risques professionnels ainsi qu'à l'élaboration du programme de formation des personnels.

Ils rédigent annuellement un rapport résumant leur activité en matière de mise en œuvre des règles de santé et de sécurité travail.

Ce rapport d'activité est adressé au chef de service sous l'autorité duquel ils sont placés.

Ce document doit notamment faire ressortir :

- le nombre d'incidents ou d'accidents survenus au cours de l'année ;
- les mesures prises pour améliorer la prévention des risques professionnels sur le site ;
- les formations proposées aux personnels au cours de l'année ;
- etc... .

Le chef de service peut adresser au président du CHSCT concerné le rapport annuel d'activité de son assistant ou de son conseiller de prévention.

### **3- 6 - LA PARTICIPATION DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION AUX COMITES D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL :**

Les assistants et les conseillers de prévention sont associés aux travaux du CHSCT de leur ressort auquel ils assistent de plein droit sans prendre part au vote.

Toutefois, certains départements regroupant un grand nombre d'établissements et/ou de services, dans le cas d'une pluralité d'acteurs exerçant dans le champ de compétence du CHSCT les fonctions d'assistant et / ou de conseiller de prévention, le règlement intérieur du CHSCT pourra prévoir les modalités de présence de ces acteurs relevant de son champ de compétence. A cet effet, s'il est nécessaire que l'ensemble de ces acteurs soient informés des réunions du CHSCT, de leur ordre du jour et des documents transmis aux membres, il pourra être prévu qu'un seul de ces agents représente lors des réunions du comité les assistants et les conseillers. Pour ce faire, il pourra être envisagé soit une présence de tous les acteurs, soit une représentation par la même personne pour tous les travaux du comité, soit une représentation tournante, en raison, le cas échéant, des questions à l'ordre du jour, et/ou des spécialités respectives des acteurs.

Les assistants et les conseillers de prévention contribuent à l'analyse des risques professionnels et des causes des accidents de service et de travail, notamment par leur participation aux enquêtes du CHSCT et à la visite des sites comme précisé aux articles 52 et 53 du décret du 28 mai 1982.

Sur demande de leur chef de service, les assistants et les conseillers de prévention peuvent être sollicités pour établir des rapports ponctuels sur des situations particulières, rapports qui peuvent être portés à la connaissance du CHSCT compétent.

### **3- 7- LE PARTENARIAT.**

Tout en restant sous l'autorité directe du chef de service, l'action des assistants et des conseillers de prévention ne peut se concevoir sans un travail de partenariat avec les inspecteurs santé et sécurité au travail qui sont les interlocuteurs pour tout conseil et appui technique.

Un appui technique aux directions est également assuré par le secrétariat général et plus particulièrement par les départements ressources humaines et action sociale des plates-formes interrégionales qui disposent à cet effet de médecins de prévention, de référents en hygiène, sécurité, conditions de travail et handicap<sup>1</sup> (référents HSCTH) et d'assistants en service social.

Ces référents HSCTH proposent, en concertation avec les responsables des ressources humaines des juridictions et des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et de la protection judiciaire de la jeunesse, des réunions et des groupes de travail avec les assistants et les conseillers de prévention. Le calendrier et les ordres du jour de ces actions sont communiqués aux inspecteurs santé et sécurité au travail susceptibles d'y participer au titre de leur rôle d'animateur.

Ces différents appuis techniques concernent l'animation du réseau des assistants et des conseillers de prévention, le conseil et l'expertise ainsi que la diffusion d'informations, de documents et d'outils méthodologiques. Toutes ces actions doivent être menées en concertation avec l'ensemble des acteurs.

### **3- 8- LA FORMATION DES ASSISTANTS ET DES CONSEILLERS DE PREVENTION.**

Pour mener efficacement leurs missions, les assistants et les conseillers de prévention doivent suivre préalablement à leur prise de fonction une formation à l'hygiène et à la sécurité du travail.

Ces agents devront également bénéficier de formations continues en ces matières.

Les conseillers de prévention, pour mener à bien leur mission de coordination et de soutien auprès du réseau des assistants de prévention de leurs ressorts, doivent en outre suivre des formations continues.

Le contenu et l'organisation de ces formations relèvent de chacune des directions concernées.

---

<sup>1</sup> Lettre de mission des référents HSCTH transmise par note du secrétaire général du 6 novembre 2012. Ils sont chargés de promouvoir et de faciliter la mise en œuvre de la politique ministérielle du ressort de la PFI dans laquelle ils sont affectés, dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité, des conditions de travail et du handicap. A ce titre, leurs missions renforcent et complètent celles des acteurs identifiés dans le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique.

Elles doivent comporter une partie théorique et juridique sur les textes réglementaires spécifiques, sur le rôle des CHSCT, de l'inspection du travail, de la médecine du travail, des inspecteurs santé et sécurité au travail, sur les responsabilités des différents échelons hiérarchiques ainsi qu'une partie plus pratique sur les risques professionnels et les accidents du travail, sur les questions touchant aux mesures de prévention des risques professionnels et de leur mise en œuvre.

Les chefs de service doivent tout mettre en œuvre pour que les assistants et les conseillers de prévention participent à ces actions de formation.

Les référents HSCTH des DRHAS, contribuent, dans le cadre de la coordination de la formation généraliste continue au sein des PFI, au développement de leurs compétences en :

- participant à l'élaboration des programmes de formation en matière d'hygiène, de sécurité, des conditions de travail et de handicap ;
- proposant et animant des actions de formation et/ou d'information concourant à la prévention des risques professionnels.

#### **IV - DISPOSITION FINALES**

La circulaire du 2 mars 1998 relative à la responsabilité des chefs de service en matière d'hygiène et de sécurité au travail et à la mise en place des agents chargés de la mise en place des règles d'hygiène et de sécurité – ACMO, modifiée par les circulaires des 26 juillet 2001, 17 mai 2004 et 16 août 2006, est abrogée.

\*\*\*\*

Vous voudrez bien me rendre compte des difficultés éventuelles liées à l'application de la présente circulaire.

Le bureau de l'action sociale et des conditions de travail (BASCT) pourra être contacté pour toutes questions complémentaires liées à l'application des présentes dispositions.

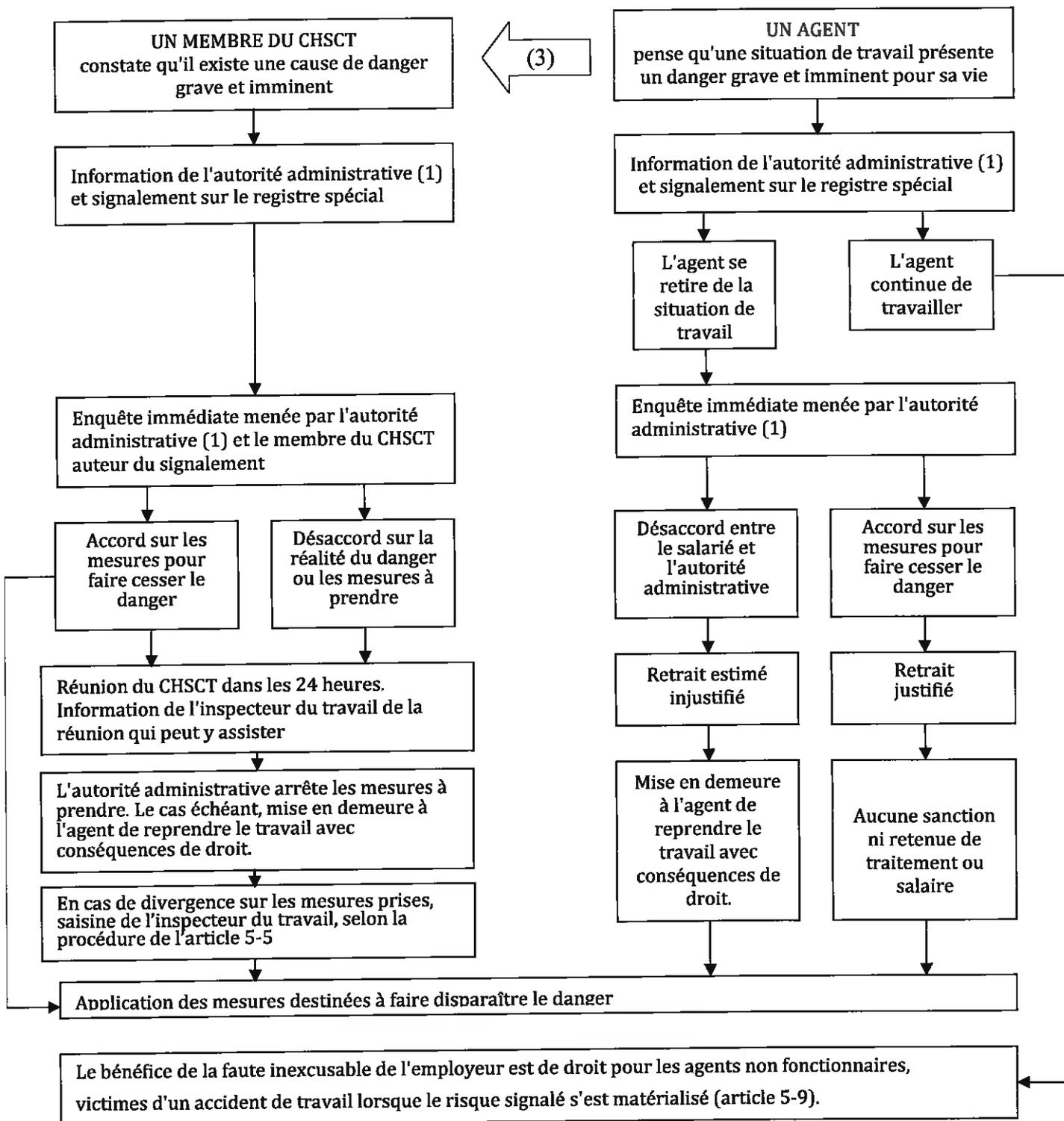
Pour la garde des sceaux, ministre de la justice  
Le directeur du cabinet



Gilles LE CHATELIER

**ANNEXES**

**ANNEXE 1 : PROCEDURE DE DROIT D'ALERTE ET DE DROIT DE RETRAIT**



(1) Autorité administrative ou son représentant

(3) Information souhaitable et opportune

Nom de l'établissement ou service :

Adresse :

Nom du ou des chefs de service

Date de prise de fonction


Date de mise en service du présent registre

Visa du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) dont dépend le l'établissement ou le service

Nom et coordonnées des membres représentant les personnels au CHSCT dont dépend le l'établissement ou le service

Nom	Coordonnées

**Annexe 2 : REGISTRE SPECIAL DANGER GRAVE ET IMMINENT**

N° du

Date du

Heure du

Bureau ou atelier concerné

Poste(s) de travail concerné(s)

**Description détaillée de la défaillance constatée à l'origine du danger grave et imminent (indiquer depuis quand)**

Nom du ou des agents exposés au danger

Nom et fonction du représentant de l'autorité administrative qui a été alerté

**Mesures prises par le chef de service**

Visa autorité administrative

Visa agent(s) exposé(s)

Visa membre(s)

**Annexe 3 : REGISTRE DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

Date

Heure

Nom,  
prénom de  
l'agent ou  
de l'utilisateur

Signature

**Observations et suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail :**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Suites à donner ou avis :**

Par le chef de service ou son délégué le :

.....

.....

.....

.....

Suites à donner : oui  non  Si oui date de réalisation envisagée

Par l'assistant de prévention le :

.....

.....

.....

.....

Action(s) réalisée(s) le : ..... Retour à l'agent le : .....

Par le CHSCT le :

.....

.....

.....

.....

Visa chef de service

Visa assistant de prévention

Visa CHSCT

## ANNEXE 4



### DECISION DE DESIGNATION EN QUALITE D'ASSISTANT DE PREVENTION

#### LETTRE DE CADRAGE

- Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique et notamment son article 4 ;
- Vu le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
- Vu la circulaire FP 33612 du 8 août 2011 relative à l'application du décret du 28 mai 1982 ;
- Vu la circulaire du ..... relative aux responsabilités des chefs de service en matière de santé et de sécurité du travail, au droit d'alerte et au droit de retrait et à la mise en place des assistants et des conseillers de prévention ;

Je soussigné (e) :

Nom :

Qualité :

désigne

Nom :

Qualité :

en qualité d'assistant de prévention sur le site (ou sur l'établissement) de :

#### ***Désignation et positionnement***

Dans le champ de compétence du CHSCT<sup>2</sup> : \_\_\_\_\_ vous avez accepté cette fonction et êtes désigné(e) à compter du :

Vous exercerez cette fonction sous ma responsabilité et de ce fait, recevrez des directives de ma part et devrez me rendre compte de votre action.

Je vous rappelle que cette dernière doit être essentiellement axée sur le conseil et l'assistance.

Il peut être mis fin à cette mission à la demande de l'une ou l'autre partie.

Une décision actera cette fin de fonction.

<sup>2</sup> À préciser CHSCT du département de ... ou CHSCT d'administration centrale ou CHSCT spécial de ...

## ***Champ de compétence***

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 susvisé, votre mission d'assistant de prévention a pour objet principal **d'assister et de conseiller le chef de service** dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vous veillerez notamment à la mise œuvre de l'ensemble des dispositions prévues aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

Vos missions s'articulent autour de :

- la prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents, dans le cadre des actions de prévention arrêtées par le chef de service ;
- l'amélioration des méthodes et du milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- l'approfondissement, dans les services, de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

De plus, conformément à ces dispositions, vous êtes associé(e) aux travaux du CHSCT -----  
----- et vous êtes informé(e) de tout événement ou décision ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

Il vous appartient de contribuer à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux personnels et de veiller à leur bonne application.

Vous proposerez des mesures pratiques et opérationnelles propres à améliorer la prévention des risques professionnels en vous appuyant sur les rapports des inspecteurs santé, sécurité au travail et/ou du médecin de prévention.

Vous contribuerez à l'analyse des causes des accidents de service et de trajet et participerez, avec les autres acteurs de prévention, à la sensibilisation et à la formation des personnels.

En application de l'article 15-1 du décret précité, vous êtes associé (e) à l'élaboration de la fiche des risques professionnels et à sa mise à jour périodique par le médecin de prévention.

En matière d'évaluation des risques, telle que prévue par le décret du 5 novembre 2001 susvisé, vous devez être associé(e) à la démarche ainsi qu'à l'élaboration du document unique.

## ***Formation***

Conformément à l'article 4-2 du décret du 28 mai 1982 susvisé, vous bénéficiez d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées.

## ***Cadre d'action***

Vous avez une compétence sur ..... (citer le périmètre sur lequel l'assistant de prévention exerce ses fonctions)

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux différents locaux.

### ***Partenariat***

Tout en restant sous l'autorité directe de votre chef de service, votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le conseiller de prévention de votre secteur, avec le médecin de prévention et avec l'inspecteur santé, sécurité au travail qui sont vos interlocuteurs directs pour tout conseil et appui technique.

Vous exercerez vos fonctions en relation avec les autres acteurs concourant à l'amélioration des conditions de travail tels que le référent en hygiène, sécurité, conditions de travail et handicap de la plate-forme, les assistants de service social du personnel, les correspondants handicap locaux ainsi qu'avec les services des ressources humaines et les services techniques, de manière à mobiliser l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels chaque fois que nécessaire.

### ***Moyens***

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de..... (% de la quotité de travail de l'agent)<sup>3</sup> .

Les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission vous seront attribués (documentation, abonnements, équipements bureautiques,....) et vos déplacements dans ce cadre couverts par un ordre de mission qui garantira les remboursements de vos frais de déplacement.

Je vous rappelle, par ailleurs, que votre fonction d'assistant de prévention vous oblige à un strict devoir de réserve.

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Fait à

Le,

Signature du chef de service

Lu et approuvé le

L'assistant(e) de prévention sus désigné(e)

---

<sup>3</sup> Ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent à l'accomplissement de cette mission - en tenant compte de la taille du site, de la configuration des locaux, du nombre d'agents, des différentes activités, etc...)

## ANNEXE 5



### DECISION DE DESIGNATION EN QUALITE DE CONSEILLER DE PREVENTION

#### LETTRE DE CADRAGE

##### Références :

- Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine de prévention dans la fonction publique et notamment son article 4 ;
- Vu le décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du code du travail et modifiant le code du travail (deuxième partie : Décrets en Conseil d'Etat) ;
- Vu la circulaire FP 33612 du 8 août 2011 relative à l'application du décret du 28 mai 1982 ;
- Vu la circulaire du ..... relative aux responsabilités des chefs de service en matière de santé et de sécurité du travail, au droit d'alerte et au droit de retrait et à la mise en place des assistants et des conseillers de prévention ;

Je soussigné (e) :

Nom :

Qualité :

désigne

Nom :

Qualité :

en qualité de conseiller de prévention sur le site (ou l'établissement) de :

#### *Désignation et positionnement*

Dans le champ de compétence du CHSCT<sup>4</sup> :  
fonction et êtes nommé(e) à compter du :

vous avez accepté cette

Vous exercerez cette fonction sous ma (notre ) responsabilité et de ce fait, recevrez des directives de ma (notre) part et devrez m'en (nous) rendre compte de votre action.

Je vous rappelle que cette dernière doit être essentiellement axée sur le conseil et l'assistance.

Il peut être mis fin à cette mission à la demande de l'une ou l'autre partie.

Une décision actera cette fin de fonction.

<sup>4</sup> À préciser CHSCT du département ... ou CHSCT d'administration centrale ou CHSCT spécial

## ***Champ de compétence***

Dans le cadre des dispositions prévues à l'article 4-1 du décret du 28 mai 1982 susvisé, votre mission de conseiller de prévention a pour objet principal **d'assister et de conseiller le chef de service** dans la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité du travail.

Vous veillerez notamment à la mise œuvre de l'ensemble des dispositions prévues aux livres I à V de la quatrième partie du code du travail.

Vos missions s'articulent autour de :

- la prévention des dangers susceptibles de compromettre la santé et la sécurité des agents, dans le cadre des actions de prévention arrêtées par le chef de service ;
- l'amélioration des méthodes et du milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents ;
- l'approfondissement, dans les services, de la connaissance des problèmes de sécurité et des techniques propres à les résoudre ;
- la bonne tenue des registres de santé et de sécurité au travail dans tous les services.

De plus, conformément à ces dispositions, vous êtes associé(e) aux travaux du CHSCT -----  
----- et vous êtes informé(e) de tout événement ou décision ayant une incidence sur l'hygiène et la sécurité.

Il vous appartient de contribuer à la bonne connaissance des règles d'hygiène et de sécurité applicables aux personnels et à veiller leur bonne application.

Vous proposerez des mesures pratiques et opérationnelles propres à améliorer la prévention des risques professionnels en vous appuyant sur les rapports des inspecteurs santé et sécurité au travail et/ou du médecin de prévention.

Vous contribuerez à l'analyse des causes des accidents de service et de trajet et participerez, avec les autres acteurs de prévention, à la sensibilisation et à la formation des personnels.

En application de l'article 15-1 du décret précité, vous êtes associé(e) à l'établissement de la fiche des risques professionnels et à sa mise à jour périodique par le médecin de prévention.

En matière d'évaluation des risques, telle que prévue par le décret du 5 novembre 2001 susvisé, vous devez être associé(e) à la démarche ainsi qu'à l'élaboration du document unique.

## ***Formation***

Conformément à l'article 4-2 du décret susvisé, vous bénéficiez d'une formation initiale obligatoire, préalable à votre prise de fonction.

Par ailleurs, des sessions de formation continue vous seront annuellement dispensées.

## ***Cadre d'action***

Vous avez une compétence sur<sup>5</sup> .....

---

<sup>5</sup> Citer le périmètre sur lequel le conseiller de prévention exerce ses fonctions

Pour permettre une bonne couverture des sites concernés, vous vous appuyerez sur le réseau des **assistants de prévention** nommés par les chefs de service<sup>6</sup> .....

Ces correspondants ont une double mission :

- traiter l'ensemble des questions d'hygiène et de sécurité susceptibles d'être résolues à l'échelon local, sans votre intervention. Dans le cadre de cette mission, l'assistant de prévention agit sous l'autorité directe de son chef de service et vous informe des actions réalisées sans toutefois disposer d'un pouvoir hiérarchique sur eux ;
- exercer un rôle d'alerte non seulement auprès de son directeur mais également vis-à-vis de vous en procédant à une première analyse des risques encourus par les agents.

Dans le cadre de votre intervention, vous pourrez accéder aux différents locaux.

Vous pourrez être accompagné selon les besoins par l'assistant de prévention et le médecin de prévention, sous réserve d'avoir pris préalablement l'attache du directeur ou du chef de service concerné.

Sous réserve des nécessités de service, vous pouvez organiser un regroupement fonctionnel des assistants de prévention relevant de votre mission de coordination.

### ***Partenariat***

Tout en restant sous l'autorité directe de votre chef de service, votre action ne peut se concevoir sans un travail de partenariat étroit avec le médecin de prévention et l'inspecteur santé, sécurité au travail qui sont vos interlocuteurs directs pour tout conseil et appui technique.

Vous exercerez vos fonctions en relation avec les autres acteurs concourant à l'amélioration des conditions de travail tels que le référent en hygiène, sécurité, conditions de travail et handicap de la plate-forme, les assistants de service social du personnel, les correspondants handicap locaux ainsi qu'avec les services des ressources humaines et les services techniques, de manière à mobiliser l'ensemble des acteurs de la prévention des risques professionnels chaque fois que nécessaire.

### ***Moyens***

Pour l'exercice de cette mission vous disposerez de<sup>7</sup> ..... (% de la quotité de travail de l'agent).

Les moyens nécessaires à l'exercice de cette mission vous seront attribués (documentation, abonnements, équipements bureautiques,...).

Pour vos déplacements sur votre secteur, vous pourrez disposer d'un véhicule de service.

Vos déplacements seront couverts par un ordre de mission qui garantira les remboursements de vos frais de déplacements.

Je vous rappelle, par ailleurs, que vos fonctions de conseiller de prévention vous obligent à un strict devoir de réserve.

---

<sup>6</sup> Lister les établissements et/ou les services concernés

<sup>7</sup> Ce calcul doit correspondre à la disponibilité réelle de l'agent à l'accomplissement de cette mission - et tenir compte de la taille du secteur, du nombre de sites, du nombre d'agents, des différentes activités,...

Je vous remercie de votre implication dans un domaine essentiel pour la vie au travail des agents.

Fait à

Le,

Signature du chef de service

Lu et approuvé le

Le (la) conseiller(ère) de prévention sus désigné(e)

# Décrets, arrêtés, circulaires

## TEXTES GÉNÉRAUX

### MINISTÈRE DE LA JUSTICE

**Arrêté du 10 avril 1997 portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait individuel du personnel pénitentiaire**

NOR : JUSE9740033A

Le garde des sceaux, ministre de la justice, le ministre du travail et des affaires sociales et le ministre de la fonction publique, de la réforme de l'Etat et de la décentralisation,

Vu le code de procédure pénale ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu la loi n° 87-432 du 22 juin 1987 relative au service public pénitentiaire ;

Vu l'ordonnance n° 58-696 du 6 août 1958 relative au statut spécial des fonctionnaires des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, ensemble le décret n° 66-874 du 21 novembre 1966 modifié relatif au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, et notamment son article 5-6 ;

Vu l'avis du comité d'hygiène et de sécurité du ministère de la justice du 19 septembre 1996 ;

Vu l'avis de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du Conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat du 27 septembre 1996 ;

Sur la proposition du directeur de l'administration pénitentiaire,

Arrêtent :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - En application de l'alinéa 5 de l'article 5-6 du décret du 28 mai 1982 modifié susvisé, les agents des services décon-

centrés de l'administration pénitentiaire ne peuvent se prévaloir du droit de retrait lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans le cadre d'une des missions de sécurité des biens et des personnes précisées à l'article 2 du présent arrêté.

**Art. 2.** - Les missions de sécurité publique relevant du service public pénitentiaire incompatibles avec l'exercice du droit de retrait sont les suivantes :

- les missions de garde et de surveillance des détenus ;
- les missions de protection des détenus ;
- les missions de maintien de l'ordre intérieur des établissements pénitentiaires ;
- les missions de transfèrement et d'extraction des détenus ;
- les missions relevant des formalités d'écrou.

**Art. 3.** - Lorsque les agents de l'administration pénitentiaire ne peuvent se prévaloir du droit de retrait, ils exercent leurs missions dans le cadre des dispositions des règlements et instructions qui ont pour objet d'assurer leur protection et leur sécurité.

**Art. 4.** - Le directeur de l'administration pénitentiaire est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 10 avril 1997.

*Le garde des sceaux, ministre de la justice,*  
JACQUES TOUBON

*Le ministre du travail et des affaires sociales,*  
JACQUES BARROT

*Le ministre de la fonction publique,*  
*de la réforme de l'Etat et de la décentralisation,*  
DOMINIQUE PERBEN

## *Annexe 7*

### **Circulaire du 26 mars 1998 relative à l'exercice du droit de retrait dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et aux missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice de ce droit**

NOR JUSE9840033C

Paris, le 26 mars 1998

**Pour attribution à  
Messieurs les Directeurs Régionaux des Services Pénitentiaires  
Monsieur le Directeur Régional, Directeur de l'ENAP  
Monsieur le Directeur Régional Chargé de la Mission des Services  
Pénitentiaires de l'Outre-Mer  
Messieurs les Chefs d'établissements pénitentiaires  
Messieurs les Directeurs de probation  
pour information à  
Messieurs les Présidents des comités d'hygiène et de sécurité  
Départementaux**

Bureau émetteur : HA2  
dossier suivi par : B. HILLEMAND

**OBJET : Circulaire relative à l'exercice du droit de retrait dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire et aux missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice de ce droit.**

**Classement : R 62**

**Mots clés : Droit de retrait ; danger grave et imminent ; droit d'alerte ; missions incompatibles ; plan particulier de protection.**

J'ai l'honneur de vous adresser des instructions portant sur l'exercice du droit de retrait et plus précisément sur l'application de l'arrêté du 10 avril 1997 (JO du 18-04-97) portant détermination des missions de sécurité des biens et des personnes incompatibles avec l'exercice du droit de retrait du personnel pénitentiaire.

Le droit de retrait a été étendu à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat par le décret n° 95-680 du 9 mai 1995.

Accordé aux salariés de droit privé fin 1982, il a fait l'objet de la directive cadre européenne n° 89/391/CEE du 12 juin 1989.

La présente circulaire a pour objet :

- de préciser les conditions d'exercice du droit de retrait,
- d'énoncer les restrictions de son exercice dans l'accomplissement des missions du service public pénitentiaire,
- d'attirer votre attention sur l'organisation de la procédure d'alerte.

## **I Conditions d'exercice du droit de retrait**

### **I 1 - Principe**

Le droit de retrait donne la possibilité à tout salarié de se retirer de sa situation de travail dès lors qu'il a un motif raisonnable de penser que celle-ci présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection.

L'exercice du droit de retrait par un agent ou un groupe d'agents n'est pas soumis à l'accord de l'autorité hiérarchique. Si l'agent ou le groupe d'agents doivent en informer préalablement ou de façon concomitante le responsable qui dispose de l'autorité nécessaire pour prendre les mesures propres à remédier à la situation dangereuse, la faculté d'y avoir recours ne donne lieu à aucune formalité écrite. C'est à l'agent ou à un groupe d'agent qu'il revient d'apprécier s'il se trouve ou non dans une situation dangereuse sans que l'autorité hiérarchique puisse exiger que la réalité du danger soit établie au préalable.

### **I 2 - Étendue**

Conformément au paragraphe II 3 de la circulaire du 24 janvier 1996 l'appréciation du caractère grave et imminent du danger est évaluée par référence "à la jurisprudence sociale, comme étant une menace directe pour la vie ou la santé du fonctionnaire ou de l'agent c'est à dire une situation de fait en mesure de provoquer un dommage à l'intégrité physique de la personne.

- le danger en cause doit donc être grave et susceptible de produire un accident ou une maladie entraînant la mort ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente ou temporaire prolongée ;
- le caractère imminent du danger implique la survenance d'un événement dans un avenir très proche quasi immédiat. Il y a donc danger grave et imminent, lorsque la personne est en présence d'une menace susceptible de provoquer une atteinte sérieuse à l'intégrité physique d'un fonctionnaire ou d'un agent, dans un délai très rapproché.

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

### **I 3 - Limites**

L'article 5.6 alinéa 3 du décret n° 95-680 précise que l'exercice du droit de retrait ne doit pas faire encourir à autrui un nouveau danger.

Cette limite commune à l'ensemble des agents de l'Etat est portée à la connaissance des agents dont les missions ne rentrent pas dans le champ de celles énoncées dans l'arrêté du 10 avril 1997 (cf II) et qui conservent donc la faculté d'user du droit de retrait. En effet, le retrait d'un poste de travail ne peut créer une nouvelle situation de risque grave et imminent à l'égard d'autres personnes que ce soient des collègues de travail ou des intervenants extérieurs en milieu carcéral, (personnel hospitalier, concessionnaires, salariés privés du groupement 13000 ...), des détenus, des familles des détenus, cette liste n'étant pas exhaustive.

Cette limite dans l'exercice de ce nouveau droit revêt donc une particulière importance dans les services pénitentiaires d'une part parce que chaque agent est responsable de tâches difficilement dissociables de la préservation de la sécurité collective et d'autre part parce que chaque agent assume la continuité d'un service public à l'égard de personnes privées de liberté.

#### **I 4 - Conséquences de l'exercice du droit de retrait**

Dans l'hypothèse où l'agent exerce des missions compatibles avec l'usage du droit de retrait et dans la mesure où la situation de danger ne persiste plus ou que le retrait a été considéré comme étant injustifié, le chef de service, par écrit, invite l'agent à reprendre ses fonctions.

Aucune sanction ou retenue sur salaire ne peuvent être appliquées à l'égard d'un agent qui fait usage de son droit de retrait pour un motif répondant aux critères énoncés au paragraphe I 2. Cependant l'usage du droit de retrait pour une situation de travail hors du champ de ces critères pourrait conduire l'administration à prononcer des sanctions.

Le fonctionnaire pourrait contester ces décisions par les voies de recours gracieux et contentieux.

#### **II - Les restrictions à l'exercice du droit de retrait dans l'accomplissement des missions du service public pénitentiaire.**

Les missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait.

L'article 5-6 dernier alinéa du décret n° 95-680 du 4 mai 1995 référencé ci-dessus prévoit que l'exercice du droit de retrait individuel est incompatible avec l'accomplissement de missions de sécurité des biens et des personnes, la "détermination de ces missions" devant "faire l'objet d'un arrêté interministériel du ministre chargé de la fonction publique, du ministre du travail et du ministre dont relève ce domaine après avis du comité d'hygiène et de sécurité centrale compétent et de la commission centrale d'hygiène et de sécurité du conseil supérieur de la fonction publique de l'État."

Par référence au code de procédure pénale et plus précisément à l'article 1 de la loi du 22 juin 1987 relatif au service public pénitentiaire qui stipule "le service public pénitentiaire participe à l'exécution des décisions et sentences pénales et au maintien de la sécurité publique" les missions incompatibles ont été énumérées par l'arrêté du 10 avril 1997.

Ces missions sont les suivantes :

- les missions de garde et de surveillance des détenus
- les missions de protection des détenus
- les missions de maintien de l'ordre intérieur des établissements pénitentiaires
- les missions de transfèrement et d'extraction des détenus
- les missions relevant des formalités d'écrou.

Les agents de l'administration pénitentiaire exerçant exclusivement l'une des cinq missions énoncées ci-dessus ou plusieurs d'entre elles ne peuvent se prévaloir de l'exercice du droit de retrait.

Les agents exerçant exclusivement des missions de service, de maintenance, d'administration, d'économat, de comptabilité, de réinsertion, d'accueil, conservent la faculté d'user du droit de retrait pour les motifs et dans les limites énoncés au paragraphe I.

Cependant il peut se présenter des situations professionnelles au cours desquelles les agents accomplissent des tâches relevant conjointement des missions incompatibles avec l'exercice du droit de retrait et d'autres missions permettant l'usage du droit de retrait.

Dans ces situations l'exercice du droit de retrait est impossible.

Cette impossibilité concerne essentiellement les agents relevant des différentes catégories de personnel, assurant dans les établissements pénitentiaires ou lors de convois pour des extractions ou transferts, une ou plusieurs des missions énoncées dans l'arrêté du 10 avril 1997.

Néanmoins, si ces agents n'ont pas la faculté d'user du droit de retrait, il convient de leur rappeler les dispositions du code de procédure pénale qui concernent la sécurité intérieure des établissements.

C'est ainsi que les situations présentant un caractère de gravité "survenus ou redoutés" à l'intérieur d'un établissement sont traitées dans le cadre des dispositions prévues par l'article D 266 du CPP et les circulaires qui en définissent les modalités d'application.

En effet, il existe dans chaque établissement pénitentiaire un plan particulier d'intervention qui prévoit notamment, lorsque des conditions exceptionnelles l'imposent, un retrait organisé du personnel de tout ou partie de la détention.

### **III - La prévention des risques d'accidents graves et imminents. La procédure d'alerte.**

#### **III La procédure d'alerte**

J'appelle votre attention sur l'organisation de la procédure d'alerte telle qu'elle résulte des dispositions des articles 5-6 aliéna premier et 5.7 alinéa premier du décret n°82-453 du 28 mai 1982 modifié ainsi que de sa circulaire d'application du 24 janvier 1996.

#### **III - 1 - Principe**

La procédure d'alerte permet à un agent qui envisage d'exercer son droit de retrait ou qui s'est retiré de sa situation de travail ou à un membre du CHS qui constate un danger grave et imminent notamment par l'intermédiaire d'un agent qui s'est retiré de son poste de travail de signaler la situation, de solliciter une enquête et des mesures pour la faire cesser.

Dans les services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, cette procédure peut être mise en œuvre à la suite d'une demande formulée par tous les agents alors même que la nature des missions exercées par eux-mêmes ne leur permet pas d'exercer le droit de retrait et pour les motifs exposés au paragraphe I de cette circulaire.

#### **III - 2 - Étapes de la procédure appliquée aux services déconcentrés de l'administration pénitentiaire**

##### **Le recueil de signalement**

Le signalement exprimé oralement est obligatoirement recueilli par écrit et porté sur un registre spécial, tenu sous la responsabilité du chef de service (selon les cas, directeur régional, chef d'établissement, directeur de CPAL) ou de l'un de ses collaborateurs nommément désigné.

Ce signalement mentionne la nature du danger et sa cause, le ou les postes de travail concernés, le nom du ou des agents exposés. Chaque direction régionale, établissement pénitentiaire, CPAL sera doté de ce registre dont le modèle a été fixé par la circulaire du 24 janvier 1996 référencée ci-dessus et figurent en annexe. Ce registre ne doit pas être confondu avec le registre d'hygiène et de sécurité prévu à l'article 47 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié.

### L'enquête immédiate

A la suite du signalement, le responsable d'établissement ou de service concerné ou un représentant procède immédiatement à une enquête. L'agent chargé de la mise en œuvre des règles d'hygiène et de sécurité (ACMO) assiste le chef de service dans la conduite de cette enquête dans la mesure où il est présent sur le site.

Lorsque le signalement émane d'un membre du CHS, ce dernier est obligatoirement associé à cette enquête.

Lorsque le signalement émane d'un agent il est recommandé d'y associer un membre du CHS, chaque fois que cela est possible.

### Les mesures propres à remédier à la situation de danger

A l'issue de cette enquête le chef de service ou son représentant prend les mesures propres à faire cesser la situation créatrice d'un danger grave et imminent et en informe le CHS compétent départemental ou spécial ainsi que la direction régionale des services pénitentiaires.

### Le règlement des divergences

Dans le cas où se présentent des divergences entre l'agent, le membre du CHS et le responsable du site tant sur la réalité du danger que sur la manière de le faire cesser, l'autorité hiérarchique, dans les 24 heures, convoque le CHS spécial (si un CHS spécial est constitué auprès de son établissement pénitentiaire) ou demande la réunion du CHS départemental lorsque le CHS spécial est inexistant. Il s'agit alors d'une réunion extraordinaire à laquelle l'inspecteur du travail territorialement compétent assiste de plein droit à titre consultatif, (cf les dispositions de l'article 5-7 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié). A défaut d'accord entre les membre du CHS et l'autorité administrative concernée, cette dernière arrête les mesures à prendre pour faire cesser le danger, en informe par écrit le directeur régional des services pénitentiaires dans les 24 heures, qui adresse une copie du rapport à la direction de l'administration pénitentiaire, (sous-direction des ressources humaines) ainsi qu'au magistrat ou fonctionnaire chargé des fonctions d'inspection en matière d'hygiène et de sécurité rattaché à l'inspection générale des services judiciaires.

Par ailleurs, il convient de mentionner que lorsque la gravité ou l'ampleur d'un événement menace l'ordre ou la sécurité de l'établissement pénitentiaire, la mise en place des mesures conservatoires liées au plan de protection, (cf article D 266 du CPP), sont mises en œuvre par le chef d'établissement sous l'autorité du préfet.

Dans ces circonstances, la procédure du droit d'alerte ne peut être appliquée. En effet, face à ces dangers qui menacent la sécurité publique, des prises de décisions rapides et adaptées s'imposent pour la sécurité de tous.

Je vous rappelle que la décision du déclenchement de ce plan est de la compétence du chef d'établissement sous l'autorité du Préfet du département et que les conditions de sa mise en œuvre relèvent de ces seules autorités. Si le contenu de ce plan doit rester confidentiel, certaines consignes opérationnelles doivent être connues de tous.

Je vous invite à les rappeler aux agents concernés.

Je vous demande de porter l'ensemble de ces dispositions à la connaissance des agents placés sous votre autorité et de bien vouloir me rendre compte des difficultés que vous pourriez rencontrer dans leur mise en œuvre.

Le directeur de l'administration pénitentiaire  
Gilbert Azibert