

Ministère  
du travail,  
de l'emploi,  
de la formation  
professionnelle  
et du dialogue social

# BULLETIN

## Officiel

N° 11 - 30 novembre 2012



Emploi  
Travail  
Formation  
professionnelle  
Dialogue social

Directeur de la publication : Joël BLONDEL

Ministère du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle et du dialogue social  
39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15

# Sommaire chronologique

Textes

## 24 février 2012

**Arrêté du 24 février 2012** portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi ..... 1

## 2 octobre 2012

**Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012-17 du 2 octobre 2012** relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés ..... 4

## 16 octobre 2012

**Arrêté du 16 octobre 2012** relatif au règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ..... 8

## 17 octobre 2012

**Arrêté du 17 octobre 2012** portant nomination au comité de suivi de la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail ..... 2

**Circulaire DGEFP n° 2012-18 du 17 octobre 2012** relative à la mobilisation d'une enveloppe complémentaire de contrats aidés (CAE) ..... 5

## 18 octobre 2012

**Avenant du 18 octobre 2012** à la délégation de gestion du 28 avril 2011 concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ..... 17

## 25 octobre 2012

**Instruction DGEFP n° 2012-19 du 25 octobre 2012** relative aux modalités de fin de gestion du Fonds national pour la revitalisation des territoires (FNRT) ..... 7

## 26 octobre 2012

**Arrêté du 26 octobre 2012** portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi ..... 3

## 30 octobre 2012

**Arrêté du 30 octobre 2012** portant nomination des membres du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ..... 9

## 1<sup>er</sup> novembre 2012

**Circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1<sup>er</sup> novembre 2012** relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012 ..... 15

## 2 novembre 2012

**Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012** relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir ..... 16

**5 novembre 2012**

<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant nomination à la direction générale du travail .....	10
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail .....	11
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> modifiant l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	12

**7 novembre 2012**

<b>Arrêté du 7 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	13
--	----

**8 novembre 2012**

<b>Arrêté du 8 novembre 2012</b> portant nomination à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	14
---	----

**9 novembre 2012**

<b>Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012</b> relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail .....	6
--	---

# Sommaire thématique

Textes

## Accord

<b>Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012-17 du 2 octobre 2012</b> relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés .....	4
--	---

## Administration centrale

<b>Arrêté du 30 octobre 2012</b> portant nomination des membres du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	9
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail .....	11
<b>Avenant du 18 octobre 2012</b> à la délégation de gestion du 28 avril 2011 concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	17

## ASSEDIC

<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination au comité de suivi de la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail .....	2
---	---

## Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

<b>Arrêté du 16 octobre 2012</b> relatif au règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	8
<b>Arrêté du 7 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	13

## Comité technique paritaire

<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail .....	11
---	----

## Contrat aidé

<b>Circulaire DGEFP n° 2012-18 du 17 octobre 2012</b> relative à la mobilisation d'une enveloppe complémentaire de contrats aidés (CAE) .....	5
---	---

## Contrat d'avenir

<b>Circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1<sup>er</sup> novembre 2012</b> relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1 <sup>er</sup> novembre 2012 .....	15
<b>Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012</b> relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir .....	16

## Convention

<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination au comité de suivi de la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail .....	2
---	---

## Direction de l'administration générale et de la modernisation des services

<b>Arrêté du 8 novembre 2012</b> portant nomination à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	14
---	----

**Direction générale du travail**

<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant nomination à la direction générale du travail .....	10
<b>Avenant du 18 octobre 2012</b> à la délégation de gestion du 28 avril 2011 concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	17

**Financement**

<b>Circulaire DGEFP n° 2012-18 du 17 octobre 2012</b> relative à la mobilisation d'une enveloppe complémentaire de contrats aidés (CAE) .....	5
<b>Instruction DGEFP n° 2012-19 du 25 octobre 2012</b> relative aux modalités de fin de gestion du Fonds national pour la revitalisation des territoires (FNRT) .....	7

**Médecine du travail**

<b>Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012</b> relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail .....	6
--	---

**Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

<b>Arrêté du 16 octobre 2012</b> relatif au règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	8
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> modifiant l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	12
<b>Arrêté du 7 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	13
<b>Avenant du 18 octobre 2012</b> à la délégation de gestion du 28 avril 2011 concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social .....	17

**Nomination**

<b>Arrêté du 24 février 2012</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	1
<b>Arrêté du 26 octobre 2012</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	3
<b>Arrêté du 30 octobre 2012</b> portant nomination des membres du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	9
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant nomination à la direction générale du travail .....	10
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail .....	11
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> modifiant l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	12
<b>Arrêté du 7 novembre 2012</b> portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle .....	13
<b>Arrêté du 8 novembre 2012</b> portant nomination à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services .....	14

**Pôle emploi**

<b>Arrêté du 24 février 2012</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	1
<b>Arrêté du 26 octobre 2012</b> portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi .....	3

**Région**

**Instruction DGEFP n° 2012-19 du 25 octobre 2012** relative aux modalités de fin de gestion du Fonds national pour la revitalisation des territoires (FNRT) ..... 7

**Règlement intérieur**

**Arrêté du 16 octobre 2012** relatif au règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ..... 8

**Représentant du personnel**

**Arrêté du 5 novembre 2012** portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail ..... 11

**Arrêté du 5 novembre 2012** modifiant l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ..... 12

**Santé**

**Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012** relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail ..... 6

# Sommaire des textes parus au Journal officiel

<b>Décret n° 2012-1204 du 30 octobre 2012</b> portant extension et adaptation à Mayotte de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	18
<b>Décret n° 2012-1205 du 30 octobre 2012</b> portant création d'une partie réglementaire unique au sein du code du travail applicable à Mayotte ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	19
<b>Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012</b> relatif à l'emploi d'avenir ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> novembre 2012) .....	20
<b>Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012</b> tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> novembre 2012) .....	21
<b>Décret n° 2012-1212 du 31 octobre 2012</b> relatif au montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> novembre 2012) .....	22
<b>Arrêté du 17 septembre 2012</b> portant agrément d'un fonds d'assurance formation en application de l'article R. 6331-50 ( <i>Journal officiel</i> du 19 octobre 2012) .....	23
<b>Arrêté du 5 octobre 2012</b> portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à deux sous-commissions constituées en son sein ( <i>Journal officiel</i> du 17 octobre 2012) .....	24
<b>Arrêté du 5 octobre 2012</b> portant nomination du responsable du pôle « politique du travail » à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à La Réunion ( <i>Journal officiel</i> du 9 novembre 2012) .....	25
<b>Arrêté du 12 octobre 2012</b> modifiant l'arrêté du 22 août 2012 portant délégation de signature (délégation à l'information et à la communication) ( <i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2012) .....	26
<b>Arrêté du 12 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 24 octobre 2012) .....	27
<b>Arrêté du 12 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 24 octobre 2012) .....	28
<b>Arrêté du 12 octobre 2012</b> portant nomination d'un directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Ile-de-France) ( <i>Journal officiel</i> du 25 octobre 2012) .....	29
<b>Arrêté du 15 octobre 2012</b> autorisant au titre de l'année 2013 l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail ( <i>Journal officiel</i> du 18 octobre 2012) .....	30
<b>Arrêté du 15 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 24 octobre 2012) .....	31
<b>Arrêté du 16 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 24 octobre 2012) .....	32
<b>Arrêté du 16 octobre 2012</b> portant nomination d'un directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale de l'Hérault ( <i>Journal officiel</i> du 26 octobre 2012) .....	33
<b>Arrêté du 16 octobre 2012</b> portant cessation de fonctions (emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon) ( <i>Journal officiel</i> du 30 octobre 2012) .....	34
<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination du responsable de l'unité territoriale du Lot à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	35
<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination du responsable de l'unité territoriale de la Dordogne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	36
<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination du directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Gard ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	37

<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant nomination du directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Morbihan ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	38
<b>Arrêté du 17 octobre 2012</b> portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un organisme collecteur en application de l'article R. 6332-20 du code du travail ( <i>Journal officiel</i> du 3 novembre 2012) .....	39
<b>Arrêté du 24 octobre 2012</b> autorisant au titre de l'année 2013 l'ouverture de concours pour le recrutement de contrôleurs du travail ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> novembre 2012) .....	40
<b>Arrêté du 25 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 7 novembre 2012) .....	41
<b>Arrêté du 25 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 7 novembre 2012) .....	42
<b>Arrêté du 25 octobre 2012</b> portant nomination du responsable de l'unité territoriale des Vosges à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine ( <i>Journal officiel</i> du 9 novembre 2012) .....	43
<b>Arrêté du 29 octobre 2012</b> portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	44
<b>Arrêté du 29 octobre 2012</b> modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flocage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ( <i>Journal officiel</i> du 13 novembre 2012) .....	45
<b>Arrêté du 30 octobre 2012</b> portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un organisme collecteur en application de l'article R. 6332-20 du code du travail ( <i>Journal officiel</i> du 9 novembre 2012) .....	46
<b>Arrêté du 30 octobre 2012</b> définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences et autres interventions » ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	47
<b>Arrêté du 31 octobre 2012</b> fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir ( <i>Journal officiel</i> du 1 <sup>er</sup> novembre 2012) .....	48
<b>Arrêté du 31 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2012) .....	49
<b>Arrêté du 31 octobre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 10 novembre 2012) .....	50
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant nomination au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie ( <i>Journal officiel</i> du 6 novembre 2012) .....	51
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	52
<b>Arrêté du 5 novembre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	53
<b>Arrêté du 6 novembre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	54
<b>Arrêté du 6 novembre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	55
<b>Arrêté du 8 novembre 2012</b> portant promotion (inspection du travail) ( <i>Journal officiel</i> du 15 novembre 2012) .....	56
<b>Décision du 26 octobre 2012</b> portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services) ( <i>Journal officiel</i> du 31 octobre 2012) .....	57
<b>Avis de vacance</b> de l'emploi de directeur adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse ( <i>Journal officiel</i> du 20 octobre 2012) .....	58
<b>Avis de vacance</b> d'emplois de responsable d'unité territoriale au sein de directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ( <i>Journal officiel</i> du 25 octobre 2012) .....	59
<b>Avis de vacance</b> d'emploi de responsable de l'unité territoriale de l'Indre au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre ( <i>Journal officiel</i> du 30 octobre 2012) .....	60
<b>Avis de vacance</b> d'un emploi de chef de service ( <i>Journal officiel</i> du 8 novembre 2012) .....	61



**Avis** de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale du Doubs au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté (*Journal officiel* du 13 novembre 2012) ..... 62

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Nomination Pôle emploi*

MINISTÈRE DU TRAVAIL,  
DE L'EMPLOI ET DE LA SANTÉ

#### **Arrêté du 24 février 2012 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : ETSD1281266A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé,  
Vu les articles L. 5312-4, R. 5312-7 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 19 décembre 2011 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

1. M. Jean-François PILLIARD est nommé membre titulaire au conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant des employeurs sur proposition du Mouvement des entreprises de France.
2. Mme Catherine HAQUENNE est nommée membre suppléante au conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentante des employeurs sur proposition du Mouvement des entreprises de France.
3. M. Claude JEANNEROT est nommé membre suppléant au conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentant des collectivités territoriales.

#### Article 2

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Fait le 24 février 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le sous-directeur du service public  
de l'emploi à la délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
J. BIARD

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### **ASSEDIC** **Convention**

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 17 octobre 2012 portant nomination au comité de suivi de la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail**

NOR : *ETSD1281265A*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le code du travail, et notamment les articles L. 5312-3 et R. 5311-2,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Sont nommés membres du comité de suivi de la convention pluriannuelle mentionnée à l'article L. 5312-3 du code du travail :

1. En qualité de représentants de l'État :

Mme Emmanuelle WARGON, présidente du comité de suivi.

M. Jérôme BIARD.

M. Antoine MAGNIER.

2. En qualité de représentants de l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage mentionné à l'article L. 5427-1 :

a) Sur proposition de son conseil d'administration :

M. Jean-François PILLIARD.

Mme Patricia FERRAND.

b) M. Vincent DESTIVAL.

3. En qualité de représentants de Pôle emploi :

M. François NOGUE.

M. Jean BASSERES.

#### Article 2

En cas d'empêchement, chaque membre du comité de suivi peut se faire représenter lors des séances du comité.

#### Article 3

Le présent arrêté sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 17 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Nomination* *Pôle emploi*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

### **Arrêté du 26 octobre 2012 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi**

NOR : *ETSD1281267A*

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu les articles L. 5312-4, R. 5312-7 et suivants du code du travail ;  
Vu l'arrêté du 19 décembre 2011 portant nomination au conseil d'administration de Pôle emploi,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Mme Emmanuelle WARGON est nommée membre titulaire au conseil d'administration de Pôle emploi en qualité de représentante du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### Article 2

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 26 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### Accord

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE  
ET DES FINANCES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

MINISTÈRE DES AFFAIRES SOCIALES  
ET DE LA SANTÉ

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE,  
DE L'AGROALIMENTAIRE ET DE LA FORÊT

**Circulaire interministérielle DSS/DGT/DGEFP/SASFL n° 2012-17 du 2 octobre 2012 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord en faveur de l'emploi des salariés âgés**

NOR : ETS1235881C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Classement thématique* : emploi – sécurité sociale – seniors.

*Date d'application* : immédiate.

La présente circulaire est disponible sur les sites [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr), [www.securite-sociale.fr](http://www.securite-sociale.fr) et [www.nocia.agriculture.gouv.fr](http://www.nocia.agriculture.gouv.fr).

*Résumé* : les entreprises couvertes par un accord de branche ou d'entreprise ou par un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, en vigueur le 4 septembre 2012, sont considérées avoir rempli leurs obligations au regard des dispositions prévues par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération.

*Mots clés* : emploi des salariés âgés – accord – plan d'action unilatéral – pénalité – contrat de génération.

*Références* :

Articles L. 138-24 à L. 138-28, R. 138-25 à R. 138-31 et D. 138-25 du code de la sécurité sociale ;

Articles L. 2241-4, L. 2242-15 et L. 2242-19 du code du travail ;

Circulaire DGEFP-DGT-DSS n° 2009-31 du 9 juillet 2009 relative aux accords et aux plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés prévus par l'article 87 de la loi n° 2008-1330 de financement de la sécurité sociale pour 2009 ;

Circulaire interministérielle DSS/5B/5C n° 2009-374 du 14 décembre 2009 relative à la mise en œuvre de la pénalité prévue par l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale dont sont redevables les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ;

Document d'orientation du 4 septembre 2012 relatif à la négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération.

*Le ministre de l'économie et des finances, la ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt à Monsieur le directeur de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale ; Monsieur le directeur général de la Caisse centrale de la mutualité sociale agricole ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.*

Le Gouvernement, à travers le document d'orientation du 4 septembre 2012 relatif à la négociation nationale interprofessionnelle sur le contrat de génération, a incité les partenaires sociaux à engager des négociations visant à fixer le cadre de mise en place des contrats de génération. Le document d'orientation précise que les accords « contrat de génération » dans les grandes entreprises « absorberont logiquement – et par mesure de simplification – les accords et plans d'action "seniors", créés par les articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale, auxquels le contrat de génération viendra donc se substituer ».

Il est donc nécessaire, en attendant l'issue des négociations relatives aux accords « contrat de génération », de préciser le cadre dans lequel l'incitation à la négociation en faveur de l'emploi des seniors s'applique.

En effet, afin d'inciter les entreprises à mettre en place des accords en faveur de l'emploi des salariés âgés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2010 (ou avant le 1<sup>er</sup> avril 2010 pour les entreprises de 50 à 300 salariés qui n'étaient pas encore couvertes par un accord de branche au 1<sup>er</sup> janvier 2010), l'article 87 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a fixé une pénalité de 1 % des rémunérations ou gains versés aux travailleurs salariés ou assimilés, pour les entreprises employant au moins 50 salariés ou appartenant à un groupe dont l'effectif comprend au moins 50 salariés lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés.

La plupart de ces accords ou plans d'action, qui devaient être conclus pour une durée maximale de trois ans, viennent à expiration dans les prochains mois.

### **Rappel des modalités d'application de la pénalité de 1 %**

Conformément à l'article R. 138-25 du code de la sécurité sociale, la pénalité est due pour chaque mois entier au cours duquel l'entreprise n'est pas couverte par un accord ou un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés répondant aux conditions prévues par l'article L. 138-25 du même code.

Cette pénalité doit être déclarée par chaque établissement de l'entreprise concernée dans les déclarations de cotisations et de contributions dues au titre des rémunérations versées au cours de ce mois (bordereaux récapitulatifs de cotisations et tableau récapitulatif des cotisations ou DUCS Urssaf pour les employeurs relevant du régime général de sécurité sociale, bordereaux de versement mensuel et déclarations trimestrielles de salaires pour les employeurs relevant du régime agricole). La pénalité peut également être réclamée par les organismes de recouvrement (Urssaf ou caisses de la MSA) à la suite d'une procédure de contrôle diligentée par les inspecteurs du recouvrement des Urssaf ou les agents assermentés des caisses de mutualité sociale agricole dans les cas et selon les modalités prévus par la circulaire interministérielle n° DSS/5B/5C/2009/374 du 14 décembre 2009.

### **Aménagements relatifs à la pénalité de 1 % applicables jusqu'à l'entrée en vigueur du dispositif de contrat de génération**

Jusqu'à la date limite des négociations des accords « contrats de génération » qui sera fixée par les dispositions de la future loi, les entreprises couvertes à la date du 4 septembre 2012 par un accord de branche, un accord d'entreprise ou plan d'action sont considérées comme respectant leur obligation au regard de l'article L. 138-24 du code de la sécurité sociale. Les entreprises qui, à partir du 4 septembre 2012, entreraient dans le champ d'application des dispositions relatives aux accords sur l'emploi des salariés âgés, notamment par le franchissement des seuils, sont également considérées comme respectant cette obligation.

En conséquence, elles n'ont ni de pénalité à déclarer ni à verser au titre de la période comprise entre le 4 septembre 2012 et jusqu'à la date limite des négociations qui seront fixées par le calendrier de mise en œuvre des dispositions relatives au contrat de génération. Elles ne peuvent faire l'objet d'un redressement pour défaut de couverture par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés pendant cette période.

En revanche, la pénalité de 1 % reste pleinement applicable aux entreprises assujetties à l'obligation qui ne seraient pas couvertes, à la date ci-dessus mentionnée, par un accord ou plan d'action conforme aux exigences des articles L. 138-24 à L. 138-28 du code de la sécurité sociale.

Pendant la période transitoire, les DIRECCTE sont invitées à inciter les entreprises à poursuivre leurs efforts en matière d'emploi des seniors.

Compte tenu de ces dispositions transitoires, à expiration de leurs accords ou plans d'action, les entreprises ne sont donc plus soumises aux obligations inhérentes à leur accord ou plan d'action seniors.

Néanmoins, les DIRECCTE inciteront les entreprises à poursuivre leurs engagements en faveur de l'emploi des seniors. À cet égard, il convient de rappeler aux entreprises qu'elles ont la possibilité de continuer à décliner les actions prévues dans les accords et plans d'action, et qu'elles peuvent, si elles le souhaitent, les proroger.

Par ailleurs, les DIRECCTE inviteront également les entreprises à établir, durant cette période transitoire, un bilan des premiers accords ou plans d'action afin de leur permettre d'engager, dans de bonnes conditions, une réflexion interne, en lien avec les partenaires sociaux, sur les problématiques d'emploi des jeunes et des seniors, de transfert de compétences, et plus généralement de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, dans une perspective de négociations prochaines sur le contrat de génération.

Il appartiendra aux DIRECCTE d'informer les entreprises d'au moins 50 salariés dont les accords ou plans d'action arrivent à échéance de ces dispositions transitoires.

\*  
\* \*

Toute difficulté éventuelle d'application de la présente circulaire doit être signalée au bureau du recouvrement des cotisations sociales, sous-direction du financement de la sécurité sociale, direction de la sécurité sociale, 14, avenue Duquesne, Paris 7<sup>e</sup>, pour ce qui concerne les aspects relatifs à la pénalité de 1 %, ainsi qu'à la direction générale du travail, bureau des relations collectives du travail, 39-45, quai André-Citroën, 75902 Paris, et à la mission Fonds national de l'emploi, sous-direction des mutations de l'emploi et du développement de l'activité, délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle, 7, square Max-Hymans, 75741 Paris Cedex 15,

pour les autres dispositions de la circulaire et pour le régime agricole auprès du Service des affaires financières, sociales et logistiques (SASFL), Bureau de la réglementation du travail et du dialogue social (BRTDS), 78, rue de Varenne, Paris 7<sup>e</sup>.

Pour les ministres et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

*Le directeur de la sécurité sociale,*

T. FATOME

*Le directeur général du travail,  
J.-D. COMBEXELLE*

*Le directeur du service des affaires financières,  
sociales et logistiques du ministère de l'agriculture,  
de l'alimentaire et de la forêt,*

C. LIGÉARD

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Contrat aidé Financement*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction de l'ingénierie,  
de l'accès et du retour à l'emploi

Mission insertion professionnelle

### **Circulaire DGEFP n° 2012-18 du 17 octobre 2012 relative à la mobilisation d'une enveloppe complémentaire de contrats aidés (CAE)**

NOR : ETSD1237166C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Circulaire DGEFP n° 2011-28 du 19 décembre 2011 relative à la programmation des contrats aidés en 2012 ;
- Circulaire DGEFP n° 2012-10 du 28 juin 2012 relative à la programmation des contrats aidés au second semestre 2012 ;
- Lettre du ministre aux préfets de région en date du 21 septembre 2012 ;
- Lettre du ministre aux préfets de région en date du 17 octobre 2012.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région, Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour exécution) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du CNML ; Monsieur le directeur général de l'ASP ; Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (copie pour information).*

Face à l'urgence d'une situation du marché du travail très dégradée et compte tenu de la réalité des besoins identifiés dans vos territoires, le Gouvernement a décidé de renforcer la mobilisation des contrats aidés (CAE), en complément du déploiement, dès le 1<sup>er</sup> novembre prochain, des emplois d'avenir.

Vous disposez ainsi d'une enveloppe complémentaire de 47 450 CAE. Cette enveloppe doit permettre de couvrir vos besoins prioritaires d'ici à la fin de l'année. Elle a été définie pour assurer une transition réussie vers une stabilisation des volumes de contrats aidés au profit d'une montée en charge des emplois d'avenir. Le projet de loi de finances pour 2013 prévoit une enveloppe de contrats aidés CUI-CAE de 340 000 contrats.

Les enveloppes physiques et financières qui vous sont notifiées pour la fin de l'exercice 2012 doivent être strictement respectées et supposent de donner la priorité au renouvellement des contrats en cours, notamment dans les ateliers et chantiers d'insertion (ACI).

J'attire votre attention sur le fait que ces contrats ne doivent en aucun cas faire concurrence aux emplois d'avenir. Une instruction spécifique au déploiement et à la programmation des emplois d'avenir vous parviendra très prochainement.

L'objectif quantitatif de prescriptions ne doit pas prendre le pas sur la qualité des contrats et ne doit pas faire obstacle à la prescription de contrats plus longs lorsque cela est susceptible de favoriser l'insertion du bénéficiaire. L'utilisation des contrats aidés doit être raisonnée afin d'optimiser leur efficacité en termes d'insertion durable dans l'emploi.



Ainsi, dans le prolongement de la circulaire de programmation du 28 juin dernier, je vous demande :

- d'être attentif au ciblage et à la qualité des contrats aidés.

Vous veillerez à la qualité des contrats prescrits en privilégiant notamment les employeurs mettant en œuvre des actions favorables à une insertion durable dans l'emploi à l'issue des contrats.

Comme précédemment, vous cibleriez en priorité les demandeurs d'emploi de très longue durée, les demandeurs d'emploi seniors et les bénéficiaires du RSA.

Je vous engage à ne pas adopter d'arrêtés régionaux restreignant le champ des publics éligibles. Ce type d'instabilité nuit au bon fonctionnement du dispositif en créant des incompréhensions chez les employeurs et les bénéficiaires qui ne peuvent voir leur contrat renouvelé, et en limitant les capacités d'appréciation des prescripteurs ;

- de piloter la prescription par l'enveloppe financière en respectant des paramètres de prise en charge tels que rappelés ci-dessous :

Les paramètres moyens de prise en charge des CAE sont les suivants :

- un taux moyen de prise en charge de 70 %, hors ateliers et chantiers d'insertion (ACI), sauf CAE majorés qui peuvent être portés à 80 % ;
- une durée moyenne de 8,7 mois ;
- une durée hebdomadaire moyenne de 22,3 heures.

L'enveloppe complémentaire qui vous est allouée correspond à 47 450 contrats aidés pour un montant de 262,3 M€ en autorisations d'engagements (AE) et 119,3 M€ en crédits de paiement (CP).

L'enveloppe physique de 47 450 contrats CAE est composée d'une nouvelle enveloppe de 40 000 contrats CAE à laquelle s'ajoute le reliquat de contrats du premier semestre redéployé entre les régions en fonction de la qualité de leur gestion et de la réalité de leur besoin constaté au 1<sup>er</sup> octobre 2012.

L'enveloppe financière totale qui vous est notifiée s'élève à 262,3 M€ en AE et 119,3 M€ en CP.

Cette enveloppe répond à une double finalité.

Cette enveloppe complémentaire permet de couvrir le coût exposé par la notification de 47 450 CAE supplémentaires, soit 262,2 M€ en AE et 40,8 M€ en CP.

La ventilation a été réalisée sur la base de la répartition physique de ces 47 450 CAE.

Elle permet également de pourvoir au surcoût exposé par l'avancement du rythme de prescription constaté depuis le début du second semestre. En effet, le niveau de prescription au 15 octobre s'élève à 109 % de l'objectif physique attendu. De plus, il apparaît que les paramètres de prise en charge des CAE diffèrent de ceux définis dans la circulaire.

Or les enveloppes financières qui vous sont notifiées en début de semestre répondent au cadencement exposé dans les tableaux de suivi hebdomadaires qui vous sont transmis ainsi qu'aux paramètres de prise en charge définis dans les circulaires. Toute modification de ces déterminants engendre un surcoût en crédits de paiement. Ce dernier s'élève aujourd'hui à 78,5 M€ en CP.

La ventilation de ce montant a été réalisée en fonction de la situation en CP de chaque DIRECCTE.

L'annexe ventile régionalement les enveloppes physico-financières.

Vous transmettez à la DGEFP, pour le 30 octobre 2012 au plus tard (mission contrôle de gestion : laetitia.garcia@emploi.gouv.fr), votre programmation physico-financière régionale par département, à hauteur des montants physiques et financiers exacts notifiés, élaborée en concertation avec les acteurs de l'emploi dans votre région, tout particulièrement Pôle emploi. Un outil adapté d'aide à la programmation vous est adressé par mail parallèlement à cette instruction pour faciliter votre tâche de répartition départementale des objectifs qui vous sont notifiés en annexe.

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

E. WARGON

## ANNEXE

ENVELOPPES RÉGIONALES COMPLÉMENTAIRES  
SUR LES CONTRATS D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI

	ENVELOPPE PHYSICO-FINANCIÈRE de CUI-CAE complémentaires			
	Enveloppe physique		Enveloppe financière (couvrant le coût de 47 450 CAE ainsi que le surcoût lié à l'avancement du rythme de prescriptions)	
	Volume total	en %	AE	CP
Alsace .....	1 073	2,3	6 158 272	3 215 200
Aquitaine .....	2 618	5,5	13 940 096	7 336 005
Auvergne .....	1 545	3,3	8 384 332	3 304 620
Basse-Normandie .....	1 579	3,3	9 125 748	4 183 371
Bourgogne .....	1 878	4,0	10 303 186	4 835 572
Bretagne .....	2 005	4,2	11 345 626	3 540 861
Centre .....	1 523	3,2	8 398 142	4 291 384
Champagne-Ardenne .....	1 167	2,5	6 729 318	3 682 887
Corse .....	147	0,3	796 025	869 642
Franche-Comté .....	1 053	2,2	6 003 917	3 016 649
Haute-Normandie .....	1 666	3,5	9 026 009	3 137 023
Île-de-France .....	4 307	9,1	22 655 814	9 403 595
Languedoc-Roussillon .....	1 660	3,5	8 911 468	4 712 497
Limousin .....	587	1,2	3 284 987	1 910 902
Lorraine .....	2 609	5,5	15 865 760	5 726 322
Midi-Pyrénées .....	1 628	3,4	8 731 317	2 911 330
Nord - Pas-de-Calais .....	2 000	4,2	11 456 348	6 959 002
Pays de la Loire .....	1 466	3,1	8 564 246	3 335 020
Picardie .....	2 605	5,5	14 565 502	5 617 148
Poitou-Charentes .....	1 689	3,6	9 580 122	4 792 883
Provence-Alpes-Côte d'Azur .....	3 594	7,6	19 645 960	7 607 583
Rhône-Alpes .....	4 997	10,5	27 943 337	11 381 587
Total France métropole .....	43 395	91,5	241 415 532	105 771 084
Guadeloupe .....	687	1,4	3 613 456	2 217 257
Guyane .....	411	0,9	2 079 721	336 991
Martinique .....	750	1,6	4 067 615	2 081 773
La Réunion .....	2 031	4,3	10 141 588	8 809 147
Mayotte .....	176	0,4	866 121	134 810
Total DOM .....	4 055	8,5	20 768 500	13 579 977
Total France entière .....	47 450	100	262 184 032	119 351 061

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Médecine du travail* *Santé*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Circulaire DGT n° 13 du 9 novembre 2012 relative à la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail**

NOR : ETST1239145C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Mots clés* : Médecine du travail – Service de santé au travail – Travail.

#### *Références* :

- Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail ;
- Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail ;
- Décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail.

#### *Textes créés* :

- Articles L. 4622-2 et suivants du code du travail ;
- Articles R. 4621-1 et suivants du code du travail.

#### *Textes abrogés* :

- Circulaire du 17 février 1992 relative à la médecine du travail des travailleurs temporaires ;
- Circulaire du 13 janvier 2004 relative à la mise en œuvre de la pluridisciplinarité dans les services de santé au travail ;
- Circulaire du 7 avril 2005 relative à la réforme de la médecine du travail ;
- Circulaire du 5 février 2007 relative à l'application de la santé au travail à destination des salariés éloignés.

*Date d'application* : immédiate.

*Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Mesdames et Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les responsables d'unité territoriale ; Mesdames et Messieurs les chefs de pôle T ; Mesdames et Messieurs les médecins inspecteurs du travail ; Mesdames et Messieurs les inspecteurs et contrôleurs du travail.*

### SOMMAIRE

#### INTRODUCTION

#### NOTE SYNTHÉTIQUE

1. **Une réforme en profondeur mais dans la continuité des précédents textes**
2. **Le sens de la réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 et des décrets du 30 janvier 2012 et ses principaux apports**
3. **Principaux repères pour l'action**

## PRÉSENTATION DÉTAILLÉE

### PREMIÈRE PARTIE : LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

#### 1. L'organisation des services de santé au travail

- 1.1. *Une organisation des services de santé au travail autonomes simplifiée et améliorée*
  - 1.1.1. La création d'un SST de groupe
  - 1.1.2. La possibilité de faire suivre les salariés de certaines entreprises par un service autonome
  - 1.1.3. Les SST interétablissements ou de groupes, constitués d'établissements ou d'entreprises situés dans des régions différentes
  - 1.1.4. Le contrôle social du SST autonome
- 1.2. *Les services de santé au travail interentreprises*
  - 1.2.1. Les différentes formes de services de santé au travail interentreprises
  - 1.2.2. Des relations entre l'entreprise adhérente et le SSTI précisées
  - 1.2.3. La gouvernance paritaire du service de santé au travail interentreprises
  - 1.2.4. La commission médico-technique, une instance professionnelle

#### 2. Une pluralité d'acteurs au service de la pluridisciplinarité

- 2.1. *L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail*
- 2.2. *Les personnels concourant au service de santé au travail*
  - 2.2.1. Le médecin du travail
  - 2.2.2. Le collaborateur médecin
  - 2.2.3. L'étudiant de deuxième cycle et l'interne en médecine du travail
  - 2.2.4. Le personnel infirmier
  - 2.2.5. L'assistant de service de santé au travail
- 2.3. *L'intervenant en prévention des risques professionnels*
  - 2.3.1. L'IPRP dans les services de santé au travail interentreprises
  - 2.3.2. L'IPRP externe
- 2.4. *L'appel à compétences pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise*

#### 3. Les missions et actions des services de santé au travail

- 3.1. *Les actions sur le milieu de travail*
  - 3.1.1. Les principales actions en milieu de travail
  - 3.1.2. Des moyens garantis pour s'assurer de l'effectivité des actions sur le milieu de travail
- 3.2. *Le suivi individuel de l'état de santé du salarié*
  - 3.2.1. L'examen d'embauche
  - 3.2.2. Les examens périodiques dans le cadre de la surveillance médicale, y compris renforcée
  - 3.2.3. Les examens de préreprise et de reprise
  - 3.2.4. L'examen à la demande
  - 3.2.5. Les examens complémentaires
  - 3.2.6. La déclaration d'aptitude et d'inaptitude

### DEUXIÈME PARTIE : CONTRACTUALISATION, AGRÉMENT, CONTRÔLE ET PILOTAGE

#### 1. Le projet de service pluriannuel

#### 2. L'agrément

- 2.1. *L'agrément, un instrument renouvelé qui répond à des objectifs ambitieux*
- 2.2. *La procédure d'agrément : une procédure harmonisée et simplifiée*
  - 2.2.1. La demande d'agrément par le service de santé au travail
  - 2.2.2. L'examen de la demande par le DIRECCTE
  - 2.2.3. L'agrément conditionnel, la modification et le retrait de l'agrément (art. D. 4622-51 du code du travail)
  - 2.2.4. Les voies et délais de recours

#### 3. La contractualisation avec les SSTI

- 3.1. *Une démarche structurante pour les SSTI*
- 3.2. *Un cadre fédérateur pour toute contractualisation avec des SSTI*
- 3.3. *La construction de partenariats étroits entre les différents acteurs*
- 3.4. *Des repères communs pour le contenu du CPOM*

#### 4. Le contrôle et le pilotage des SST par l'État

- 4.1. *Le contrôle administratif*
  - 4.1.1. Deux interlocuteurs privilégiés et complémentaires
  - 4.1.2. Le contrôle du service

4.2. *Le contrôle de l'inspection du travail*

TROISIÈME PARTIE : LES CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE TRAVAILLEURS

1. **Les travailleurs temporaires**

1.1. *Un agrément spécifique du service de santé au travail*

1.2. *Les actions du médecin du travail*

1.2.1. Les actions sur le milieu de travail

1.2.2. Les examens médicaux

2. **Les travailleurs des associations intermédiaires**

2.1. *Une adhésion à un service de santé au travail interentreprises obligatoire*

2.2. *Les missions et actions du SSTI*

3. **Les salariés saisonniers**

4. **Les salariés des entreprises extérieures travaillant dans une entreprise utilisatrice**

**INTRODUCTION**

Le système de la médecine du travail et des services de santé au travail, mis en place en 1946, constitue le premier réseau de prévention en France avec quelque 7 030 médecins du travail (6 435 en équivalent temps plein (1)). Placé au cœur de ce système, le médecin du travail est souvent l'acteur de prévention le plus présent dans les entreprises et, en particulier, dans les plus petites d'entre elles, et celui qui est capable, par son action en milieu de travail et le suivi individuel de la santé des salariés, d'appréhender l'ensemble des facteurs pouvant avoir des conséquences sur la santé des salariés tant d'un point de vue collectif qu'individuel.

Ce système repose sur des principes qui restent au cœur de son organisation : l'universalité d'abord puisque la médecine du travail s'adresse à tous les salariés, quels que soient leur secteur d'activité, la taille de leur entreprise, leurs caractéristiques personnelles ; la spécialisation et l'indépendance professionnelle des médecins du travail ensuite ; et enfin, la vocation exclusivement préventive de ce système.

La médecine du travail et les services de santé au travail font aujourd'hui l'objet d'une réforme qui, dans le respect de ces principes, vise à développer leur rôle d'acteur central de la santé au travail. Les textes législatifs (loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail) et réglementaires (décrets n° 2012-137 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail et n° 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail, du 30 janvier 2012) qui la fondent ont été le fruit d'une concertation constructive avec les partenaires sociaux.

Cette réforme traduit l'importance de la politique de santé et sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Elle correspond, en effet, à une attente croissante et réelle de la société et de l'ensemble des salariés, notamment des plus précaires, en raison de l'émergence de nouvelles formes d'organisation des processus productifs et de nouveaux risques professionnels. C'est un enjeu majeur à la fois pour la politique sanitaire et sociale et pour la compétitivité des entreprises françaises.

Il s'agit de conforter le rôle des services de santé au travail en tant qu'acteurs légitimes et actifs de la santé au travail, avec un positionnement qui leur permette d'être à l'écoute des salariés mais aussi d'avoir des capacités d'action renforcées sur les milieux de travail. Dans cette évolution de la médecine du travail, d'autres acteurs importants interviennent et voient leur rôle et leurs responsabilités renforcés – les services du ministère chargé du travail, la branche accidents du travail – maladies professionnelles de la sécurité sociale et les partenaires sociaux dans le pilotage et la gouvernance de la santé au travail, les entreprises et les salariés.

La présente circulaire s'organise autour :

- d'une note synthétique présentant les principaux apports de la réforme, et fixant des repères pour l'action de l'ensemble des parties prenantes engagées dans sa mise en œuvre ;
- d'une présentation détaillée des textes applicables suite à la réforme, articulée autour des points suivants :
  - I. – LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL : ORGANISATION, ACTEURS, MISSIONS ET MOYENS D'ACTION ;
  - II. – CONTRACTUALISATION, AGRÉMENT, CONTRÔLE ET PILOTAGE ;
  - III. – LES CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE TRAVAILLEURS.

**NOTE SYNTHÉTIQUE**

**LES PRINCIPAUX APPORTS ET ENJEUX DE LA RÉFORME DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL  
ET DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL**

**1. Une réforme en profondeur mais dans la continuité des précédents textes**

Dès 1998, le gouvernement a entrepris une réforme de la médecine du travail afin d'en améliorer le fonctionnement, d'accroître sa contribution à la sécurité sanitaire générale et de développer la pluridisciplinarité (médicale,

(1) Chiffres du bilan annuel des conditions de travail 2010.

technique et organisationnelle) conforme aux exigences communautaires de la directive-cadre n° 89/391/CEE du 12 juin 1989 qui détermine les principes fondamentaux de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Elle impose aux États membres de l'Union européenne d'instaurer une surveillance de l'état de santé de leurs travailleurs (art. 14).

Portée par la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, cette réforme, qui s'est achevée avec la parution du décret n° 2004-760 du 28 juillet 2004, a rénové les structures et les modalités de fonctionnement de la médecine du travail, sans les modifier radicalement. Elle a contribué, par la création des services de santé au travail, à faire évoluer la médecine du travail vers une culture de promotion de la santé en milieu de travail, notamment :

- en amorçant un processus de rééquilibrage des missions du médecin du travail au profit de l'action correctrice en milieu de travail (ou tiers temps) par l'aménagement de la périodicité des visites médicales ;
- en favorisant la convergence de disciplines complémentaires (ergonomie, métrologie, toxicologie, psychologie...) par le recours à des intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP) dotés de compétences techniques, médicales ou organisationnelles ;
- en soutenant la ressource médicale par des dispositifs temporaires de régularisation de médecins exerçant dans les services de santé au travail sans disposer des titres requis et de reconversion de médecins souhaitant exercer la médecine du travail.

Si cette réforme de 2004, qui s'inscrit dans la continuité de l'accord national interprofessionnel du 13 septembre 2000 sur la santé au travail, a permis de faire progresser l'action en milieu de travail des médecins du travail et de poser les bases d'un fonctionnement pluridisciplinaire des services de santé au travail, ses limites ont été pointées dans différents rapports et études (1).

En particulier, le recours à des compétences pluridisciplinaires reste insuffisant même s'il n'a cessé de progresser depuis 2004. Il demeure ponctuel et peu intégré à une démarche de prévention. Il se fait au cas par cas en fonction de l'offre de compétences existant dans le service de santé au travail et non pas en fonction des besoins en matière de prévention des entreprises. Par ailleurs, l'intégration de compétences pluridisciplinaires au sein des SST n'apparaît pas suffisamment encadrée par les textes réglementaires qui ne précisent ni la qualité ni l'ampleur du recours souhaité.

Les outils de pilotage restent insuffisants. La procédure d'agrément, souvent limitée à un contrôle des obligations formelles, n'a pas permis d'assurer un réel pilotage des services de santé au travail. Les partenaires sociaux sont restés peu impliqués dans la gouvernance régionale d'autant que la coordination entre les services déconcentrés du ministère chargé du travail et les services de prévention des caisses de la sécurité sociale a été souvent insuffisante. La contractualisation entre les services de santé au travail et les services de l'État, encouragée par la circulaire DRT/03 du 7 avril 2005 afin de faire émerger des bonnes pratiques et de faciliter l'introduction dans les services d'un mode de fonctionnement par projet et par programme, est, en particulier, restée limitée.

Enfin, la démographie médicale et l'inégale répartition territoriale des médecins du travail constituent encore un obstacle à la réalisation, par les services de santé au travail, de l'ensemble de leurs missions. Cette tendance est d'autant plus préoccupante que le maintien des effectifs de médecins du travail se heurte à un problème d'attractivité de la spécialité, de sorte que l'ensemble des postes proposés à l'internat ne sont pas effectivement pourvus.

À ces limites des réformes précédentes s'ajoutent les nouveaux enjeux en termes de santé et de protection des salariés auxquels les services de santé au travail doivent s'adapter.

Les enjeux de santé au travail sont, en effet, devenus des enjeux de société ainsi qu'en attestent le drame de l'amiante, la question des risques psychosociaux, des suicides en lien avec le travail ou encore les troubles musculo-squelettiques ainsi que les risques à effets différés. Dans ce contexte, les modes d'intervention en matière de santé au travail doivent être repensés et rendus plus efficaces. L'exercice d'actions préventives en santé au travail s'appuyant essentiellement sur la délivrance d'avis d'aptitude à l'occasion des visites médicales régulièrement renouvelées a atteint ses limites, et, sans remettre en cause les examens médicaux, il s'agit de faire évoluer les services de santé au travail vers des services de prévention privilégiant les actions de prévention primaire et proposant des actions collectives sur le milieu de travail, complémentaires et étroitement liées aux actions individuelles.

Le vieillissement de la population, ensuite, requiert de nouvelles politiques d'amélioration des conditions de travail visant à favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en diminuant les risques d'usure prématurée et la pénibilité du parcours professionnel. Les questions du maintien dans l'emploi, de la prévention de la pénibilité ainsi que de la désinsertion professionnelle sont primordiales.

Enfin, conçus à l'origine dans un contexte d'établissements dans lesquels les salariés étaient regroupés sur un même site, les services de médecine du travail, devenus services de santé au travail peinent à donner toute leur efficacité face à des formes d'emploi et des organisations de travail plus éparpillées et mouvantes. Ainsi, actuellement certaines catégories de travailleurs sont soit exclues du système de santé au travail en raison de leurs conditions particulières d'emploi, soit insuffisamment prises en compte du fait de leur dispersion ou de la courte durée des contrats de travail (salariés du particulier employeur, saisonniers, intermittents du spectacle, etc.).

(1) Rapport IGAS/IGAENR/Pr Conso/Pr Frimat sur le bilan de la réforme de 2004 ; avis du Conseil économique et social présenté par M. Dellacherie ; rapport Gosselin sur l'aptitude et l'inaptitude au travail.

Dans ce contexte, il est apparu nécessaire de poursuivre l'évolution des services de médecine du travail vers de véritables services de santé au travail et de conforter certaines des évolutions engagées par la réforme de 2004, à savoir :

- promouvoir une politique de la santé au travail efficace par une meilleure prévention dans l'entreprise en privilégiant des actions collectives pour tous les salariés, adaptées à leur situation de travail, et des suivis individuels mieux adaptés aux besoins et aux connaissances scientifiques ;
- renforcer le développement de la pluridisciplinarité afin notamment d'améliorer l'efficacité des actions de prévention primaire dans l'entreprise ;
- assurer un meilleur pilotage du système en promouvant l'échelon régional afin de redynamiser les services de santé au travail autour d'objectifs qualitatifs et quantitatifs partagés et d'améliorer la couverture territoriale des services de santé au travail ;
- garantir l'indépendance du médecin du travail vis-à-vis tant de son employeur que des entreprises dont il a la charge ;
- développer l'attractivité de la médecine du travail et la coordination entre médecins.

C'est pour répondre à ces défis qu'à l'initiative des pouvoirs publics une large concertation a été engagée avec les partenaires sociaux, en particulier dans le cadre de la conférence tripartite sur les conditions de travail du 27 juin 2008. Largement issue de cette concertation, la loi n° 2011-867 relative à l'organisation de la médecine du travail a été adoptée par le Parlement le 20 juillet 2011. Publiés au *Journal officiel* du 31 janvier 2012, le décret n° 2012-135 relatif à l'organisation de la médecine du travail et le décret n° 2012-137 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012.

## **2. Le sens de la réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 et des décrets du 30 janvier 2012 et ses principaux apports**

### *2.1. Une gouvernance et un pilotage améliorés des services de santé au travail*

#### 2.1.1. La gouvernance des services de santé au travail interentreprises est modifiée pour renforcer la qualité du pilotage et du contrôle, et garantir la transparence financière

##### Une gouvernance désormais paritaire

La loi instaure une gouvernance paritaire des services de santé au travail interentreprises, c'est-à-dire systématiquement à parts égales, assumée par un conseil d'administration paritaire, sous la surveillance d'instances (comité interentreprises ou commission de contrôle).

Le conseil d'administration est ainsi composé à parts égales de représentants des employeurs, désignés par les entreprises adhérentes, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le plan national interprofessionnel ou professionnel, et de représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel. Ces modalités de désignation ont été longuement débattues au Parlement, l'enjeu étant notamment celui d'une responsabilisation accrue des représentants des employeurs dans la vie du service de santé au travail. Le président du conseil d'administration, qui dispose d'une voix prépondérante en cas de partage des voix, est élu parmi les représentants des employeurs alors que le trésorier est élu parmi les représentants des salariés.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur toutes les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement du service de santé au travail. Confirmée au niveau législatif, la commission de contrôle est désormais présidée par un représentant des salariés ; elle est composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés.

Cette évolution profonde des modes de gouvernance des services de santé au travail interentreprises vise à renforcer l'implication des représentants des salariés et des employeurs dans leur pilotage effectif, par un paritarisme renforcé, de nouvelles modalités de désignation, et des instances dynamisées et mieux articulées entre elles.

Le projet pluriannuel de service, un document pivot élaboré au sein de la commission médico-technique, qui contribue à améliorer la gouvernance et le pilotage des services

Sur la base d'une pratique reconnue, la loi du 20 juillet 2011 a généralisé le projet de service pluriannuel. Il est élaboré au sein de la commission médico-technique, puis approuvé par le conseil d'administration avant d'être mis en œuvre par le service de santé au travail. Il constitue un document structurant, véritable support d'un dialogue constructif sur les objectifs et priorités partagés du service ainsi que sur les modes d'action et de fonctionnement. C'est un cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs du service de santé au travail (directeur, équipe pluridisciplinaire dans toutes ses composantes), un repère pour les entreprises adhérentes et un document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément. Il contribue à l'appropriation des principaux apports de la réforme de la médecine du travail par les acteurs concernés.

Consacrée par la loi du 20 juillet 2011 (code du travail, art. L. 4622-13 et 14) comme véritable organe de consultation, la commission médico-technique voit sa composition élargie pour intégrer les représentants de l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Au-delà de son rôle important dans l'élaboration du projet de service pluriannuel, elle est informée sur la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire et consultée sur toutes les questions relatives à la conduite des missions du service.

Dans ce cadre, le directeur du service de santé au travail, dont le rôle a été reconnu pour la première fois et consacré par la loi du 20 juillet 2011, a comme responsabilité particulière de veiller à la bonne adéquation des moyens du service avec les orientations stratégiques ainsi définies.

### Des relations entre entreprise adhérente et service de santé au travail interentreprises améliorées et plus transparentes

La loi du 20 juillet 2011 vise, dans le respect des principes découlant de la liberté d'association, à améliorer la transparence financière des services et la qualité des relations contractuelles entre l'entreprise adhérente et le service de santé au travail interentreprises, fondées sur le contrat d'association entouré de garanties réglementaires.

Ainsi, la réforme a précisé le contenu de l'échange obligatoire d'informations au moment de l'adhésion. Au-delà de la définition des droits et obligations réciproques du service de santé au travail et de ses adhérents dans les statuts et le règlement intérieur, une grille de cotisations, accompagnée d'un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion, doit dorénavant être remise à toute entreprise au moment de sa demande d'adhésion. Ce document essentiel permet d'avoir une visibilité sur le montant et les modalités de calcul des cotisations et de leurs contreparties, mais aussi d'engager un dialogue avec le service de santé au travail pour aboutir, le cas échéant, à une offre de services répondant pleinement aux besoins en matière de santé au travail identifiés dans l'entreprise.

2.1.2. La gouvernance régionale des services de santé au travail est renforcée par les nouvelles modalités de la politique d'agrément et la démarche de contractualisation entre la DIRECCTE, la Caisse (1) et le service de santé au travail.

La réforme vise à établir les conditions d'un meilleur pilotage de la politique de santé au travail au niveau régional en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés. Les contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM), prévus par l'article L. 4622-10 du code du travail, ainsi que l'agrément, délivré par la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), constituent deux leviers d'action essentiels. Il s'agit de développer une approche qualitative homogène et partagée sur le territoire en matière de santé au travail, dans le respect des particularités territoriales, des spécificités et des priorités d'action de chaque service, et en cohérence avec les objectifs régionaux et nationaux en faveur de la prévention des risques professionnels tels qu'ils peuvent notamment apparaître dans le plan santé au travail (2010-2014) et la Convention d'objectifs et de gestion de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés et leur déclinaison régionale.

Le CPOM, l'agrément et le projet de service pluriannuel sont ainsi des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement. Le CPOM et l'agrément doivent permettre d'inscrire pleinement l'action des services de santé au travail dans les priorités de la politique publique de santé au travail, en fonction des territoires, et de garantir une bonne couverture territoriale des besoins en santé au travail. Le projet de service pluriannuel des services de santé au travail interentreprises, joint à la demande d'agrément, doit, quant à lui, permettre d'apprécier l'adéquation des moyens et de l'organisation du service aux priorités d'actions qu'il a définies sur la période considérée.

#### Les nouveaux enjeux liés à la politique d'agrément

Le décret n° 2012-137 a procédé à une refonte importante du dispositif de l'agrément puisque c'est désormais dans l'agrément que sont fixés l'effectif maximum de salariés suivis par l'équipe pluridisciplinaire et le nombre de médecins du travail par secteur, et que l'agrément peut, sous certaines conditions, prévoir des modulations à la périodicité des examens médicaux. L'agrément fixe donc le cadre dans lequel le service de santé au travail est autorisé à intervenir pour mener ses missions et permettre aux employeurs de répondre à leurs obligations en matière de suivi de la santé de leurs salariés.

En outre, les exigences formelles pour l'octroi de l'agrément ont été harmonisées et clarifiées, et les obligations réglementaires renforcées, ce qui doit, en pratique, faciliter l'instruction des demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément.

Dans ce cadre, une véritable politique régionale d'agrément doit être mise en place par la DIRECCTE et présentée chaque année au comité régional de prévention des risques professionnels (CRPRP) siégeant en formation restreinte. Cette politique doit avoir pour objectif de veiller aux équilibres suivants :

- garantir la qualité des prestations offertes et leur conformité avec les exigences réglementaires ainsi que les conditions de mise en œuvre effective des politiques publiques en santé et sécurité au travail ; vérifier, à cet égard, que chaque service de santé au travail dispose des moyens de fonctionnement suffisants pour mettre en œuvre l'ensemble de ses obligations définies par le code du travail, incluant sa participation à la politique publique de santé au travail ;
- assurer une offre en santé au travail lisible, accessible, de qualité et prenant en considération les particularités territoriales et les enjeux prioritaires de santé au travail qui en découlent, notamment en direction des TPE et des PME ; veiller, dans ce cadre, à une affectation des ressources en temps médical cohérente avec ces enjeux au sein de chaque service de santé au travail, et entre les différents services.

Ainsi, au-delà de la conformité aux obligations légales relatives à la médecine du travail, l'agrément, notamment par les possibilités de modulation de la périodicité des examens médicaux, doit permettre de prendre en compte les caractéristiques des salariés suivis par chaque service de santé au travail à partir de leur appartenance à

(1) On entend par Caisse, dans la suite de la circulaire, les caisses chargées de la prévention et de la tarification des accidents du travail et des maladies professionnelles (CARSAT, CGSS, CRAMIF).



telle entreprise, à tel secteur d'activité et de leur exposition à tel risque professionnel, pour définir le meilleur suivi individuel de leur état de santé au regard aussi des moyens proposés par le service de santé au travail. Cette adaptation de la périodicité des examens médicaux apporte certes une première réponse aux enjeux liés à la démographie médicale, mais elle correspond surtout à une amélioration du service rendu aux entreprises et aux salariés par la mobilisation des compétences adéquates et par la priorisation, au vu des moyens disponibles, de l'action médicale. Cette approche constitue l'un des leviers permettant, dans un contexte contraint, de répondre aux inégalités de fait, existantes aujourd'hui, en matière de prise en charge et de suivi des salariés et des entreprises.

La politique régionale d'agrément doit aussi contribuer à faire évoluer la structuration de l'offre de services de santé au travail pour mieux répondre aux attentes et besoins des entreprises et aux enjeux de santé pour les salariés dans le respect de la structure associative des services de santé au travail interentreprises qui doit toutefois se conformer aux nouvelles obligations législatives et réglementaires.

#### La contractualisation : un nouveau levier d'action partagé

Innovation majeure de la loi du 20 juillet 2011, le CPOM est conclu, pour une période maximale de cinq ans, entre le service de santé au travail interentreprises, la DIRECCTE et la Caisse, après avis du CRPRP (dans une formation restreinte) et de l'agence régionale de santé.

Partie intégrante d'une démarche de qualité, c'est un outil de pilotage du service de santé qui doit permettre d'explicitier et de mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel, en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention. Il contribue à améliorer l'articulation et la cohérence entre les objectifs de la santé au travail et ceux de santé publique dans le respect de leurs particularités. Il cherche à promouvoir une approche collective et concertée.

Il s'agit bien, par cet instrument, d'inciter les services à réellement se projeter dans l'avenir en fixant des priorités d'action partagées avec la DIRECCTE et la Caisse. Ces dernières sont définies conjointement à partir des priorités identifiées dans le projet de service pluriannuel, dans le plan régional de santé au travail et la déclinaison régionale de la Convention d'objectifs et de gestion de la branche AT-MP ainsi que toute priorité commune à la DIRECCTE et à la Caisse. Afin d'éviter la multiplication et la juxtaposition des priorités, leur définition doit faire l'objet d'un dialogue régulier entre les trois parties contractantes pour parvenir à un consensus, ambitieux mais réaliste, certaines des priorités pouvant être communes à plusieurs services de santé au travail.

Le CPOM décline les priorités communes en programme d'action avec une formalisation simple des apports de chacune des parties contractantes. Ainsi, seront explicitement indiqués les engagements respectifs de chacune des trois parties contractantes, les moyens mobilisés, les indicateurs mis en place pour évaluer les actions et les résultats escomptés. Ceux-ci doivent permettre d'évaluer le CPOM à son terme, évaluation qui deviendra un élément d'appréciation lors d'une prochaine demande de renouvellement d'agrément.

#### 2.1.3. L'implication renforcée des partenaires sociaux au niveau régional dans le pilotage en amont comme dans le suivi de la contractualisation

Les partenaires sociaux ont vu leur rôle renforcé par la création des commissions régionales des accidents du travail et des maladies professionnelles (CRAT-MP) dans les Caisses en 2009 et par les nouvelles missions confiées aux CRPRP en matière de politique régionale de santé au travail.

Les CRPRP dans une formation restreinte, composée des collègues des représentants des administrations de l'État et des représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national, sont ainsi consultés avant toute conclusion d'un CPOM et sont informés annuellement de la politique régionale menée par la DIRECCTE en matière d'agrément. Compte tenu des enjeux, le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des services de santé au travail a établi une règle de déport pour les partenaires sociaux régionaux lors de la consultation de la formation restreinte du CRPRP sur la conclusion d'un CPOM (code du travail, art. D. 4622-44).

Les CRPRP constituent, dans ce cadre, l'instance privilégiée d'échanges et d'informations, mais également de pilotage de la politique régionale de santé au travail, en lien avec les réflexions menées au sein des CRAT-MP. Le renforcement de ce pilotage constitue l'un des enjeux importants de la réforme pour dynamiser la politique régionale de santé au travail et garantir son adéquation avec les besoins identifiés localement.

#### 2.2. Des missions et des moyens d'action renouvelés au service de la santé au travail

La loi du 20 juillet 2011 réaffirme la visée exclusivement préventive et universaliste de la médecine du travail. Les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail (code du travail, art. L. 4622-2). Les missions des services de santé au travail sont ainsi définies, pour la première fois, par la loi et donc confortées alors qu'avant n'étaient évoquées que les missions des médecins du travail. Elles sont assurées, dans les services interentreprises, par une équipe pluridisciplinaire de santé au travail. Dans les services autonomes, elles sont conduites par le médecin du travail en coordination avec l'employeur et les autres acteurs de l'entreprise.

En définissant les missions des services, la loi contribue à recentrer les services de santé au travail sur leur activité première, à savoir la préservation de la santé physique et mentale des travailleurs, et ainsi à freiner des stratégies de développement d'activités connexes. Dans un contexte contraint, les services de santé au travail doivent concentrer leurs efforts et mobiliser leurs ressources sur leur mission première et les activités qui en découlent

pour répondre aux enjeux prioritaires en matière de santé au travail, en particulier aux attentes et besoins des petites entreprises et de leurs salariés, ainsi que des nouveaux publics de salariés qui bénéficient désormais de la médecine du travail, alors qu'ils en étaient jusqu'à présent privés en droit ou en fait.

À l'heure où la prévention des risques professionnels et la préservation de la santé physique et mentale des salariés se complexifient, la réforme entend non seulement favoriser les actions collectives en milieu de travail à visée préventive, mais aussi améliorer le suivi individuel de la santé du salarié.

La mise en œuvre effective de la pluridisciplinarité est l'un des enjeux majeurs de la réforme de l'organisation de la médecine du travail et une condition de sa réussite

La pluridisciplinarité doit être recherchée non seulement dans les services de santé au travail interentreprises où la constitution d'au moins une équipe pluridisciplinaire est obligatoire, mais aussi, dans la mesure du possible, dans les entreprises dotées de services autonomes.

Cette organisation pluridisciplinaire permet, tout en préservant les compétences exclusives du médecin du travail sur les missions que lui seul peut conduire, de s'appuyer sur des compétences diverses pour accroître collectivement les capacités d'action du service de santé au travail, et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels :

- dans les services autonomes, l'employeur doit organiser une certaine pluridisciplinarité en désignant un salarié compétent pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise, ou, le cas échéant, en recourant à des compétences extérieures à l'entreprise (par exemple, intervenant en prévention des risques professionnels enregistrés auprès de la DIRECCTE) ;
- divers personnels concourent aux services de santé au travail : médecin du travail, collaborateur médecin, interne, infirmier, IPRP, assistant de service de santé au travail et autres professionnels recrutés après avis du médecin du travail.

Aux côtés du médecin du travail, qui voit son indépendance, sa protection et ses missions confortées par la loi, la réforme accroît et renouvelle les missions de l'infirmier, ce qui participe d'une reconnaissance de cette profession et de son rôle dans les services de santé au travail. L'infirmier a ainsi des missions propres, définies par le code de la santé publique, et des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits ; dans les deux cas, ces missions sont exercées en coordination avec tous les acteurs des services de santé au travail.

Dans le prolongement de la loi du 17 janvier 2002 qui prévoyait la possibilité pour les services de santé au travail de faire appel à des IPRP pour mettre en œuvre des compétences techniques et organisationnelles, nécessaires à la prévention des risques, le cadre d'action des IPRP a été profondément modifié par la loi du 20 juillet 2011. Ces derniers se voient confier de nouvelles missions (réalisation de diagnostic, conseil, etc.), en particulier au sein des équipes pluridisciplinaires, dont ils sont une composante essentielle et obligatoire. Ils bénéficient, en contrepartie, de garanties statutaires renforcées.

Un nouveau métier a été introduit par l'article L. 4622-8 du code du travail, celui d'assistant de service de santé au travail. Ce professionnel apporte une assistance administrative à l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il peut être amené à jouer un rôle important dans la préparation des projets de prévention, notamment dans les entreprises de moins de vingt salariés puisqu'il contribue à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail, en lien étroit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

L'un des enjeux de la réforme est de faire fonctionner les équipes pluridisciplinaires de santé au travail afin d'apporter aux entreprises adhérentes des prestations améliorées. La complémentarité des différents acteurs et leur coordination doivent permettre à chacun de trouver sa place. Pour ce faire, la mise en place de protocoles de coopération permet d'établir un cadre de fonctionnement dans le respect des compétences et des spécificités de chacun de ces professionnels.

C'est alors au médecin du travail, qui anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire, en organisant le recours aux compétences variées, de veiller à la mise en œuvre effective de ces priorités en s'assurant non seulement de leur cohérence d'ensemble, mais aussi de leur inscription dans une démarche globale et exclusive de préservation de la santé physique et mentale des travailleurs.

C'est pour permettre au médecin du travail de remplir pleinement cette mission que la loi a conforté son indépendance et sa protection. Ce dernier conserve ses attributions propres, notamment le suivi de l'état de santé des salariés, et exerce personnellement ses fonctions même s'il peut désormais confier certaines activités aux membres de l'équipe pluridisciplinaire dans le cadre de protocoles écrits. La réforme porte en germe un enrichissement certain du métier de médecin du travail qui ne pourra que contribuer à l'attractivité de cette spécialité médicale à laquelle tous les partenaires sociaux ont rappelé leur attachement.

La pluridisciplinarité devient ainsi, dans les services de santé au travail, un facteur de réussite qui doit s'ancrer dans le projet de service pluriannuel. En partant des objectifs en matière de prévention et de santé au travail définis à partir d'éléments de diagnostic fins, il fixe les priorités et les modalités d'action du service. Il permet ainsi de donner corps à la pluridisciplinarité dans le respect des compétences et des missions de chacun.

L'amélioration du suivi individuel des salariés dans un contexte contraint constitue le deuxième axe structurant de la réforme au service de la santé au travail

La réforme apporte, en effet, des éléments de réponse aux enjeux liés à une ressource médicale contrainte et précieuse, tout en garantissant la qualité de la protection de la santé physique et mentale des salariés et en élargissant son bénéfice à des catégories de travailleurs jusqu'alors non couvertes.

La loi et les décrets ont ainsi ouvert une passerelle d'accès au métier de médecin du travail par la création du statut de collaborateur médecin, qui autorise des médecins non qualifiés en médecine du travail, s'engageant dans une démarche de formation, à exercer certaines fonctions dans les services de santé au travail sous la responsabilité d'un médecin du travail. Les internes de troisième cycle peuvent, par ailleurs, effectuer des remplacements en service de santé au travail à condition d'avoir obtenu leur licence et autorisation de remplacement auprès du Conseil départemental de l'ordre des médecins compétent.

Si les examens médicaux déjà prévus par le code du travail sont maintenus, en particulier les visites d'embauche dont l'utilité a été reconnue par les partenaires sociaux, le dispositif relatif aux examens périodiques et à la surveillance médicale renforcée a évolué.

Ainsi, la modulation de la périodicité des examens médicaux a pour objectif d'améliorer la qualité du service, leur multiplication n'étant pas nécessairement un gage de meilleure prévention ni l'unique réponse aux enjeux de santé au travail. Elle permet de dégager du temps médical au profit d'une part des salariés dont les situations professionnelles et individuelles justifient une expertise plus poussée, et d'autre part des actions en milieu de travail.

Le principe de la périodicité de vingt-quatre mois pour les examens médicaux demeure. Mais, « sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié », l'agrément délivré au service de santé au travail par la DIRECCTE permet d'y déroger, « lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles, et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes » (code du travail, art. R. 4624-18). Ces dispositions s'appliquent à tous les salariés, y compris aux bénéficiaires d'une surveillance médicale renforcée.

Les décrets du 30 janvier 2012 adaptent, en outre, le régime de la surveillance médicale renforcée tant en ce qui concerne les salariés qui y sont soumis que la fréquence des examens qu'elle implique. D'une part, les catégories de salariés relevant de la surveillance médicale renforcée ont été actualisées : la liste des bénéficiaires est plus précise, plus ciblée et plus conforme à l'état des connaissances scientifiques et médicales. D'autre part, les modalités de suivi relèvent désormais du médecin du travail, qui doit tenir compte des recommandations de bonnes pratiques existantes. La périodicité des examens médicaux tout comme le type d'examen pratiqué peuvent être modulés sous réserve qu'un examen de nature médicale soit pratiqué tous les vingt-quatre mois.

Par ailleurs, la réforme a consacré les examens de préreprise et de reprise. Ceux-ci ont pour objectif principal de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en identifiant les aménagements de poste nécessaires, en les formant en vue d'occuper un nouveau poste de travail ou en procédant le plus tôt possible à une recherche de poste. Plus généralement, au regard des enjeux essentiels liés au maintien dans l'emploi des salariés, les services de santé au travail doivent prendre toute leur place dans le réseau des acteurs de la prévention de la désinsertion professionnelle en favorisant les recherches de cohérence et de complémentarité entre eux.

Enfin, de nouvelles catégories de salariés, jusqu'à présent privées en droit ou en fait de l'accès aux services et prestations de santé au travail sont maintenant couvertes. Il s'agit notamment des salariés du particulier employeur (plus de 1,5 million), des stagiaires de la formation professionnelle, des intermittents du spectacle, des salariés des associations intermédiaires et des salariés saisonniers. Dans un souci de pragmatisme, le suivi médical individuel de ces travailleurs peut être adapté par voie conventionnelle ou réglementaire.

### 3. Principaux repères pour l'action

Modèle original, ancré dans l'histoire du système français de prévention des risques professionnels, la médecine du travail est engagée depuis près de vingt ans dans un processus de réforme qui cherche avant tout à développer la visée préventive de cette institution et à conforter des évolutions, sensibles mais encore fragiles. La progression de l'action collective en milieu de travail, la pluridisciplinarité, la volonté pour les pouvoirs publics et les partenaires sociaux de davantage s'impliquer dans le pilotage et la gouvernance des services de santé au travail sont autant d'objectifs fondamentaux de cette réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 et de ses deux décrets d'application qui ne seront atteints qu'au terme d'une mobilisation et d'une responsabilisation de tous les acteurs.

La réussite de la réforme repose d'abord sur les acteurs des services de santé au travail, médecins du travail, infirmiers, IPRP, directeurs de service, employeurs et salariés ainsi que sur les organisations les représentant. C'est d'abord à eux qu'il revient de s'approprier les différents leviers d'action mis en place par la réforme et ses finalités afin de la faire vivre. La mise en œuvre concrète de la pluridisciplinarité, l'inscription de l'action de tous dans le cadre des priorités définies par le projet de service pluriannuel constituent à ce titre des objectifs essentiels.

Placé au cœur du système, le médecin du travail est bien sûr l'acteur clé de ces évolutions. Un nouveau métier pour le médecin du travail se dessine au-delà des inquiétudes et des malentendus qui se sont exprimés sur son indépendance. La réforme n'a pas pour objectif de retirer des éléments constitutifs de la mission du médecin du travail, mais d'affirmer son rôle central d'animateur et de coordonnateur, de chef d'orchestre des compétences pluridisciplinaires au service de la préservation de la santé physique et mentale des salariés, et de garant d'une médecine du travail de qualité.

Les partenaires sociaux, pleinement associés à l'élaboration de la réforme, dans une démarche constructive et volontariste, ont aujourd'hui un rôle majeur à jouer dans sa mise en œuvre. Il incombe aujourd'hui d'abord aux représentants des employeurs et des salariés de s'impliquer davantage dans la gouvernance et le pilotage de chaque service de santé au travail et dans la définition de leurs priorités d'action. Il importe ensuite que les partenaires sociaux assurent, au niveau régional comme au niveau national, le suivi de la mise en œuvre des principales dispositions de la réforme, notamment en matière de contractualisation. Leur responsabilité particulière est de veiller à la cohérence d'ensemble des différents niveaux de pilotage et des orientations stratégiques qui s'y expriment.

Enfin, la mise en œuvre de la réforme constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour l'ensemble des acteurs institutionnels en charge des politiques de santé au travail au premier rang desquels les services de l'État et ceux de la branche AT-MP. Les services de l'État (administration centrale comme services déconcentrés) en sont les garants dans les meilleures conditions possibles. La mise en œuvre, en particulier, de la politique d'agrément et de contractualisation, en lien étroit avec les Caisses, a vocation à constituer un axe prioritaire et structurant de l'activité des DIRECCTE en matière de santé au travail. Il leur appartient en particulier de définir, avec l'ensemble des partenaires concernés, des modalités régionales de suivi, qu'elles soient dédiées au seul suivi de la contractualisation au niveau régional, ou à celui de la mise en œuvre de la réforme de la médecine du travail dans son ensemble afin d'accompagner son déploiement opérationnel, notamment dans sa phase de montée en puissance.

Plus généralement, les services de l'État ont une responsabilité particulière pour établir dans la durée les partenariats étroits qu'appelle la réforme, notamment avec les services de santé au travail et la branche AT-MP, et pour les faire vivre par un travail d'animation et de dialogue.

\*  
\* \*

Dans un contexte marqué par des contraintes et des enjeux qui s'imposent à tous, c'est bien des conditions concrètes de sa mise en œuvre que dépendra la portée de la réforme, et l'enjeu reste encore aujourd'hui celui de son appropriation par les différents acteurs de la santé au travail.

C'est pourquoi je vous demande d'être particulièrement vigilants quant au suivi du déploiement opérationnel de cette réforme, en particulier pour ce qui concerne la montée en puissance de la nouvelle politique d'agrément, de la contractualisation et de la pluridisciplinarité. Il importe que ce suivi s'organise, au niveau régional comme au niveau national, dans un cadre d'échanges avec l'ensemble des parties prenantes qu'il s'agisse des services de santé au travail, de la branche AT-MP, des services de l'État et bien sûr des partenaires sociaux, afin de faire émerger les avancées mais également les points de difficulté. Il sera ainsi possible de réaliser, dans le courant de l'année 2013, un premier point de suivi de la montée en charge des principaux éléments de la réforme (gouvernance, pluridisciplinarité, nouvelle politique d'agrément et contractualisation). Dans un second temps, un bilan partagé de la mise en œuvre de l'ensemble de la réforme de la médecine du travail et des services de santé au travail sera réalisé pour identifier les éventuels points qui mériteraient des ajustements et en tirer toutes les conséquences.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur général du travail,*  
J.-D. COMBREXELLE

## PRÉSENTATION DÉTAILLÉE

### Le champ d'application

Conformément à l'article L. 4622-1 du code du travail, les dispositions relatives aux services de santé au travail (SST) (code du travail, titre II du livre VI de la quatrième partie) sont applicables aux employeurs de droit privé.

La définition des travailleurs est donnée par l'article L. 4111-5 du code du travail : « Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur. » En application de l'article L. 4622-1, les dispositions du code du travail relatives aux SST sont donc applicables aux travailleurs. Toutefois, les dispositions spécifiques relatives au suivi individuel de l'état de santé (examens d'embauche, périodiques, etc.) ne concernent que les salariés.

En ce qui concerne le secteur agricole, seules les dispositions législatives du code du travail sont applicables, le décret n° 2012-706 du 7 mai 2012 relatif aux SST et à la prévention des risques professionnels en agriculture ayant introduit dans la partie réglementaire du code rural des dispositions spécifiques : section 2 (Services de santé au travail) du chapitre VII (Santé et sécurité au travail) du titre I du livre VII (code rural, art. D. 717-1 et suivants).

L'article L. 4622-1 prévoit que les dispositions relatives aux SST sont également applicables aux établissements mentionnés aux 1<sup>o</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 4111-1 du code du travail :

- établissements publics à caractère industriel et commercial ;
- établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé ;
- établissements de santé, sociaux et médico-sociaux mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière.

L'article L. 4111-2 précise que, pour ces trois catégories d'établissements, « les dispositions de la quatrième partie du code du travail peuvent faire l'objet d'adaptations, par décret pris, sauf dispositions particulières, en Conseil d'État, compte tenu des caractéristiques particulières de certains de ces établissements et des organismes de représentation du personnel existants », ces adaptations devant assurer « les mêmes garanties aux salariés ».

S'agissant de la fonction publique hospitalière, les dispositions des chapitres I à V du titre II du code du travail s'appliquent sous réserve des adaptations prévues par le chapitre VI de ce même titre relatif aux « Services de santé au travail des établissements de santé, sociaux et médico-sociaux » (code du travail, art. D. 4626-1 à D. 4626-35).

En ce qui concerne les « établissements publics administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans des conditions de droit privé », les dispositions de la quatrième partie du code du travail, dont celles relatives aux SST, sont applicables aux salariés hors statut public. Les agents de droit public de ces établissements bénéficient du droit à la santé et la sécurité du travail, notamment concernant la médecine du travail, selon les dispositions explicitées ci-dessous.

Le livre VI de la quatrième partie du code du travail, relatif aux SST, ne s'applique ni à la fonction publique d'État ni à la fonction publique territoriale puisque les décrets n° 82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, modifié par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 et n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n° 2012-170 du 3 février 2012 comportent des dispositions spécifiques.

## PREMIÈRE PARTIE : LES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

### 1. L'organisation des services de santé au travail

Chaque employeur est tenu d'organiser un SST (code du travail, art. L. 4622-1). Ce service est soit propre à son entreprise ou établissement (service autonome), soit organisé en commun avec d'autres entreprises et établissements (service interentreprises).

Le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 fixe un seuil unique pour le choix entre l'adhésion à un SSTI ou la mise en place d'un service autonome de santé au travail :

- lorsque l'effectif de salariés suivis de l'entreprise ou de l'établissement est inférieur à 500 salariés, l'employeur doit adhérer à un SSTI ;
- lorsque cet effectif atteint ou dépasse cinq cents salariés, l'employeur peut mettre en place un service autonome de santé au travail.

L'effectif de cinq cents salariés est calculé selon les règles fixées aux articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. Il s'agit donc de cinq cents salariés en équivalent temps plein. Le franchissement de ce seuil doit être apprécié sur une certaine durée afin de ne pas soumettre l'organisation du SST à des fluctuations préjudiciables à son fonctionnement.

*Une procédure de choix par l'employeur de la forme du service de santé au travail rénovée*

Seul le comité d'entreprise est préalablement consulté sur le choix de l'employeur sur la forme du SST (code du travail, art. D. 4622-2, al. 2). Dans un souci de simplification, l'article L. 2327-15 du code du travail prévoyant que le comité d'établissement a les mêmes attributions que le comité d'entreprise pour les décisions relevant de sa compétence, seule la référence au comité d'entreprise a été retenue par le décret. Par conséquent, la mention du comité d'entreprise renvoie également à la compétence du comité d'établissement éventuellement mis en place.

La possibilité qui était offerte aux délégués du personnel, à défaut d'un comité d'entreprise, de s'opposer au choix de l'employeur sur la forme du service à adopter est supprimée (code du travail, ancien art. D. 4622-2, al. 2). En effet, aucun texte législatif ne prévoit la compétence de principe des délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Dans un objectif d'harmonisation des règles applicables aux services, la nouvelle rédaction de l'article D. 4622-12 du code du travail prévoit que le choix de créer un service autonome commun à des entreprises constituant une unité économique et sociale ne pourra intervenir qu'après accord du comité d'entreprise commun.

Lorsque, pour organiser le SST, l'entreprise a le choix entre les deux formes de service prévues à l'article D. 4622-1 du code du travail, ce choix est fait par l'employeur.

En cas d'opposition du comité d'entreprise, préalablement consulté, au choix de l'employeur sur la forme du service, l'employeur saisit le DIRECCTE, qui se prononce après avis du médecin inspecteur du travail (code du travail, art. D. 4622-3).

#### 1.1. *Une organisation des services de santé au travail autonomes simplifiée et améliorée*

Aux termes des articles D. 4622-5 (SST de groupe, d'entreprise ou d'établissement), D. 4622-9 (service de santé au travail interétablissements) et D. 4622-12 (service de santé au travail commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale) du code du travail, un service autonome de santé au travail peut être institué lorsque l'effectif de salariés suivis atteint ou dépasse cinq cents salariés.

Il s'agit d'une faculté pour l'employeur et non d'une obligation. Cette disposition vise à apporter plus de souplesse aux entreprises en leur laissant le choix de la forme du service de santé au travail. Néanmoins, de telles créations s'inscrivent dans des contextes locaux particuliers qu'il faut prendre en compte et dans des démarches de prévention répondant à des besoins, des implantations géographiques et des caractéristiques en termes de population suivie et de risques professionnels spécifiques.

La possibilité pour le DIRECCTE d'autoriser le maintien d'un service médical d'entreprise ou d'établissement dans le cas où une diminution du nombre de salariés ramenait l'effectif au-dessous du seuil permettant la constitution d'un service autonome de santé au travail est supprimée (code du travail, ancien art. D. 4622-21). Cependant, afin de ne pas déstabiliser l'organisation des SST, déjà constitués, cette évolution des effectifs doit s'apprécier sur une certaine durée, notamment pour les entreprises qui avaient mis en place des SST autonomes sur le fondement de l'ancien seuil.

### 1.1.1. La création d'un SST de groupe

L'article D. 4622-5 du code du travail introduit une nouvelle forme de service autonome de santé au travail : le SST de groupe. Cette nouvelle forme de SST doit permettre aux groupes de mettre en œuvre de manière coordonnée leur politique de prévention, dans le cadre de leur propre SST couvrant tout ou partie des entreprises le constituant.

Le SST de groupe est institué par accord entre tout ou partie des entreprises d'un groupe (code du travail, art. D. 4622-5, al. 2). Cet accord est conclu entre les responsables des entreprises concernées et le responsable de la société mère. Il ne s'agit pas d'un accord collectif de groupe au sens de l'article L. 2232-31 du code du travail, puisque les partenaires sociaux ne sont pas partie prenante dans cette décision même s'ils pourront l'être s'agissant des modalités du contrôle social.

Lorsque l'entreprise a le choix entre l'adhésion à un SSTI ou le SST de groupe, la procédure prévue aux articles D. 4622-2 et D. 4622-3 du code du travail s'applique : consultation préalable de chaque comité d'entreprise et possibilité pour ce dernier de s'opposer à cette décision et, dans ce cas, saisine du DIRECCTE par l'employeur.

### 1.1.2. La possibilité de faire suivre les salariés de certaines entreprises par un service autonome

L'article D. 4622-14 prévoit qu'une entreprise ou un établissement, quel que soit son effectif, peut faire suivre ses salariés par un service autonome d'une autre entreprise dans les deux cas suivants :

- l'entreprise ou l'établissement appartient au même groupe, en l'absence d'un SST de groupe ;
- l'entreprise ou l'établissement intervient régulièrement en tant qu'entreprise extérieure auprès d'une entreprise utilisatrice dans les conditions prévues à l'article R. 4511-1 du code du travail (champ d'application des dispositions relatives aux travaux réalisés dans un établissement par une entreprise extérieure).

Une convention doit être conclue entre l'entreprise qui a organisé le SST et l'entreprise ou l'établissement concerné. Le comité de l'entreprise ou de l'établissement concerné, préalablement consulté, peut s'opposer de manière motivée à cette organisation du suivi des salariés. En revanche, lorsqu'une telle organisation est mise en place, ce dernier n'exerce pas de contrôle social sur le SST qui relève du comité d'entreprise de l'entreprise qui a organisé le SST.

Il s'agit ainsi d'améliorer le suivi des salariés des entreprises concernées. Cela permet à une filiale de petite taille d'un groupe de bénéficier des prestations du service autonome d'une autre entreprise du groupe, de taille plus importante, et aux entreprises extérieures d'accéder au service autonome de l'entreprise utilisatrice dans laquelle elles interviennent.

Dans le second cas, la nouvelle rédaction de l'article R. 4513-12 du code du travail précise, par ailleurs, qu'un accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés peut prévoir que :

- les examens médicaux périodiques peuvent être réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice pour le compte de l'entreprise extérieure ;
- le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, peuvent mener des actions sur le milieu de travail pour le compte des salariés de l'entreprise extérieure.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice communique les résultats de ces actions au médecin de l'entreprise extérieure.

### 1.1.3. Les SST interétablissements ou de groupes, constitués d'établissements ou d'entreprises situés dans des régions différentes

Par application de l'alinéa 2 de l'article D. 4622-48 du code du travail, un SST de groupe ou un SST interétablissements peut être constitué entre des entreprises appartenant à un groupe ou entre des établissements de l'entreprise situés dans des régions différentes.

Il s'agit ainsi d'introduire une plus grande souplesse dans l'organisation de tels services lorsque des établissements ou des entreprises sont géographiquement éloignés. Dans une telle situation, la DIRECCTE compétente pour délivrer l'agrément est celle du lieu de la société mère du groupe ou de l'entreprise ou, à défaut du principal établissement concerné. La DIRECCTE du siège informe et recueille l'avis des autres DIRECCTE concernées par le SST (*cf.* deuxième partie, II, point 2.2 sur la procédure d'agrément).

### 1.1.4. Le contrôle social du SST autonome

Le contrôle social est assuré par :

- le comité d'établissement s'il s'agit d'un SST d'établissement (code du travail, art. D. 4622-6) ;
- le comité d'entreprise s'il s'agit d'un SST d'entreprise (code du travail, art. D. 4622-6) ;
- le comité central d'entreprise et les comités d'établissement intéressés s'il s'agit d'un SST interétablissements (code du travail, art. D. 4622-10 et D. 4622-11) ;
- le comité d'entreprise commun s'il s'agit d'un SST d'une unité économique et sociale, sauf s'il est administré paritairement en application de l'accord conclu par l'employeur (code du travail, art. D. 4622-13).

En ce qui concerne le SST de groupe, les modalités du contrôle social sont fixées par accord de groupe (code du travail, art. D. 4622-8), tel que défini à l'article L. 2232-31 du code du travail. L'accord peut ainsi, par exemple, prévoir que c'est le comité de groupe qui assure seul le contrôle social ou que c'est le comité de groupe et chaque comité d'entreprise intéressé.

Au titre de ses obligations, l'employeur doit présenter à l'instance de surveillance le rapport annuel relatif à l'organisation, au fonctionnement et à la gestion financière du SST, au plus tard à la fin du quatrième mois qui suit l'année pour laquelle il a été établi (code du travail, art. D. 4622-54). Les observations formulées par cette instance de surveillance sont communiquées au DIRECCTE.

## 1.2. Les services de santé au travail interentreprises

### 1.2.1. Les différentes formes de services de santé au travail interentreprises

Les entreprises de moins de cinq cents salariés et celles d'au moins cinq cents salariés qui ne souhaitent pas mettre en place un service autonome de santé au travail doivent adhérer à un SSTI.

Le SSTI ne peut pas s'opposer à l'adhésion d'une entreprise qui relève de ses secteurs géographiques professionnels ou interprofessionnels. Deux dérogations à ce principe général sont toutefois prévues et soumises à une autorisation du DIRECCTE pour répondre à des besoins très spécifiques en santé au travail liés soit à la présence sur un même lieu d'entreprises partageant des enjeux de prévention des risques professionnels et de suivi de la santé de leurs salariés, soit aux particularités d'un secteur d'activité ou d'une profession.

#### Les services de santé au travail interentreprises à compétence fermée

La possibilité de création de SSTI à compétence fermée, dans les conditions prévues par l'article D. 4622-21 du code du travail, c'est-à-dire sur autorisation du DIRECCTE, est maintenue.

L'autorisation ainsi accordée par le directeur régional – qui dispose d'un large pouvoir d'appréciation au regard des besoins et des moyens disponibles en santé au travail – constitue une dérogation à l'obligation, pour un service interentreprises, d'accepter l'adhésion de toute entreprise relevant de sa compétence.

La mise en place de tels SSTI répond à la volonté de développer une politique de prévention des risques professionnels ciblée et adaptée à un secteur d'activité ou un bassin d'emploi dont les caractéristiques en termes de santé au travail (nature des risques professionnels, accidentologie élevée, récurrence de maladies professionnelles, etc.) justifient une approche très spécifique, qui ne pourrait être partagée selon une logique interprofessionnelle.

#### Les services de santé au travail de site

Le décret du 31 janvier 2012 (code du travail, art. D. 4622-16) maintient la possibilité de créer un SSTI – à compétence fermée et sur autorisation administrative – prévue pour les établissements qui, d'une part, sont établis sur un même site et appartiennent à des entreprises différentes, et d'autre part, ont conclu un accord de coopération pour la mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité de leurs salariés.

On entend par site, pour l'application de cette disposition, une zone géographique – dont le périmètre est circonscrit – à l'intérieur de laquelle sont implantés des établissements correspondant à des entités juridiquement distinctes. Cette zone peut, par exemple, être une zone d'activité, une plate-forme industrielle, un centre commercial, un immeuble ou un ensemble d'immeubles. Il n'est pas nécessaire que les établissements appartiennent au même secteur d'activité.

Le DIRECCTE, après s'être assuré que la consultation des comités d'entreprise concernés a eu lieu, et qu'un accord écrit de coopération précisant les conditions de mise en œuvre des mesures de prévention relatives à la santé et à la sécurité des salariés a été conclu, autorise la création du SST de site.

L'accord de coopération est un document contractuel écrit qui peut notamment porter sur des mesures collectives de prévention (mesures de protection contre l'incendie, mesures appropriées relatives à la sécurité des circulations, etc.), sur l'organisation des secours, ou des soins infirmiers.

La liste des entreprises ou établissements adhérents à ce service est limitativement établie. Cette liste peut être modifiée sur autorisation du DIRECCTE prise dans les mêmes conditions que lors de l'autorisation initiale.

La création d'un tel service de santé au travail est facultative, et ne peut avoir lieu que lorsque le nombre total de salariés des entreprises et établissements concernés atteint ou dépasse cinq cents salariés.

Ce SST est constitué, administré et contrôlé comme tout SSTI.

Le service de site n'a pas vocation à accueillir les antennes ou agences présentes sur le site, même en permanence, lorsqu'elles ne constituent pas des établissements.

### 1.2.2. Des relations entre l'entreprise adhérente et le SSTI précisées

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 vise à améliorer la relation contractuelle entre l'entreprise adhérente et le SSTI, fondée sur le contrat d'association entouré de garanties réglementaires.

#### Des échanges d'information améliorés

Un échange d'informations écrites est prévu par l'article D. 4622-22 du code du travail durant la phase d'adhésion.

D'une part, lors de la demande d'adhésion, les statuts et le règlement intérieur du SSTI sont communiqués à l'entreprise, avec la grille des cotisations et un document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion. C'est dans les statuts ou dans le règlement intérieur que les droits et obligations réciproques à caractère général du SSTI et de ses adhérents sont déterminés.

Le document détaillant les contreparties individualisées de l'adhésion propres à l'entreprise a vocation à préciser l'ensemble des actions de santé au travail menées dans l'entreprise, tant en ce qui concerne les actions collectives en milieu de travail que les actions de suivi individuel de la santé des salariés.

D'autre part, dans les six mois suivant l'adhésion, l'employeur adresse au président du service de santé au travail un document précisant le nombre et la catégorie des salariés à suivre et les risques auxquels ils sont exposés. Ce document est établi après avis du ou des médecins du travail intervenant dans l'entreprise et soumis ensuite au comité d'entreprise. Ce document est tenu à la disposition du DIRECCTE. Sa mise à jour, en tant que de besoin, est recommandée, afin d'assurer un suivi adéquat des salariés.

Enfin, conformément à l'article D. 4622-51 du code du travail, le SSTI qui se voit retirer un agrément ou refuser un renouvellement d'agrément par le DIRECCTE doit obligatoirement en informer ses entreprises adhérentes. Les entreprises adhérentes peuvent alors s'adresser à un autre service dûment agréé.

#### Les cotisations à la charge de l'employeur et leurs contreparties

L'article L. 4622-6 du code du travail précise que « les dépenses afférentes aux services de santé au travail sont à la charge des employeurs *[et que]* dans le cas de services communs à plusieurs entreprises, ces frais sont répartis proportionnellement au nombre de salariés ». Le coût de l'adhésion à un SSTI est donc calculé selon l'effectif de chaque entreprise adhérente, défini selon les modalités des articles L. 1111-2 et L. 1111-3 du code du travail. Il ne correspond pas à un pourcentage de la masse salariale, mais à un montant calculé par salarié. Quand un SSTI pratique une facturation non fondée sur un montant *per capita*, il doit se mettre en conformité avec les dispositions de l'article L. 4622-6 du code du travail. Le cas échéant, il s'agira pour la DIRECCTE d'accompagner ces SSTI dans cette phase de mise en conformité, sur une période transitoire nécessaire afin de ne pas les fragiliser et de ne pas porter préjudice à leur fonctionnement.

Dans ce cadre, le montant de la cotisation appliquée à l'entreprise couvre l'ensemble des contreparties mentionnées dans le document initial qui lui est remis au moment de son adhésion. Comme rappelé ci-dessus, ceci inclut l'ensemble des dépenses liées aux actions collectives en milieu de travail, qu'elles soient réalisées par le médecin du travail ou par les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, ainsi que les dépenses liées au suivi individuel de l'état de santé des salariés de l'entreprise, ce qui inclut notamment la réalisation des examens médicaux d'embauche, périodiques et complémentaires. Ces dépenses ne peuvent donc pas faire l'objet d'une facturation complémentaire.

Une facturation complémentaire n'est envisageable que si l'entreprise a une demande particulière liée à des circonstances inhabituelles et ponctuelles (survenue d'un nouveau risque professionnel, accidents, etc.). De telles facturations complémentaires feront l'objet d'une attention particulière de la part des DIRECCTE dans le cadre du suivi régulier du SSTI, à partir notamment des rapports administratifs et financiers annuels et dans celui de l'agrément. Il est en effet exclu que, dans un contexte contraint et face aux enjeux d'égal accès de tous aux actions menées par les SSTI, leurs ressources soient mobilisées, dans une proportion autre qu'exceptionnelle, pour de telles prestations facturées.

#### 1.2.3. La gouvernance paritaire du service de santé au travail interentreprises

La loi instaure une gouvernance paritaire des SSTI, c'est-à-dire systématiquement à parts égales, assumée par un conseil d'administration paritaire, sous la surveillance d'instances (comité interentreprises ou commission de contrôle).

##### Le conseil d'administration paritaire

Le conseil d'administration est désormais obligatoirement composé à parts égales (code du travail, art. L. 4622-11 et D. 4622-19) :

- de représentants des employeurs désignés par les entreprises adhérentes, après avis des organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le plan national interprofessionnel ou professionnel ;
- de représentants des salariés des entreprises adhérentes, désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

La désignation des représentants des employeurs parmi les entreprises adhérentes vise à les responsabiliser dans la gouvernance de leur service de santé, de la définition partagée des grandes orientations à la surveillance de la gestion du service. L'avis des organisations professionnelles d'employeurs est une obligation qui doit garantir un minimum de représentativité pour les représentants des employeurs.

- Les organisations syndicales représentatives des salariés sur le plan national et interprofessionnel sont :
- jusqu'à la première mesure de l'audience, qui doit intervenir dans l'année 2013, les cinq confédérations syndicales reconnues représentatives (arrêté du 31 mars 1966) ;
  - à compter de la mesure de l'audience de 2013 et de la publication de l'arrêté fixant la liste des organisations syndicales représentatives, les organisations syndicales dont la représentativité est reconnue conformément aux dispositions des articles L. 2122-9 et L. 2122-10 du code du travail.



Le président et le trésorier sont élus respectivement parmi les représentants des employeurs et des salariés. Le président doit être en activité dans l'une des entreprises adhérentes du SSTI.

Dès lors que les statuts du SSTI le prévoient, il revient au conseil d'administration de fixer les grandes orientations. À défaut de mention expresse dans les statuts, le conseil d'administration prend les décisions concernant la gestion courante alors que l'organe souverain est l'assemblée générale. Dans tous les cas, aux termes de l'article L. 4622-12 du code du travail, le conseil d'administration approuve le projet de service pluriannuel élaboré au sein de la commission médico-technique.

Il donne, par ailleurs, son accord pour le recrutement des médecins du travail (code du travail, art. R. 4623-5) ainsi que dans les cas de changement d'affectation d'une entreprise, ou d'un établissement, ou de secteur pour un médecin du travail prévus par l'article R. 4623-12 du code du travail. Il est consulté lorsque la rupture du contrat de travail du médecin du travail est envisagée (code du travail, art. R. 4623-18). Il peut donner son accord pour l'embauche et le licenciement du directeur du SSTI si les statuts du service le prévoient.

Les comptes rendus des réunions du conseil d'administration sont tenus à la disposition de la DIRECCTE. L'obligation d'information de la DIRECCTE dans les trois mois subsiste en ce qui concerne les changements intervenus dans l'administration, la direction ou les statuts du SSTI (code du travail, art. D. 4622-20).

#### La commission de contrôle ou le comité interentreprises, l'instance de surveillance

La loi du 20 juillet 2011 a donné une valeur législative à l'instance de surveillance du SSTI. Ainsi, aux termes de l'article L. 4622-12 du code du travail, l'organisation et la gestion du SSTI sont placées sous la surveillance soit d'un comité interentreprises constitué par les comités d'entreprise intéressés, soit d'une commission de contrôle.

La commission de contrôle est composée pour un tiers de représentants des employeurs et pour deux tiers de représentants des salariés qui doivent être issus des entreprises adhérentes au SST (code du travail, art. L. 4622-12 et D. 4622-33). Le nombre de ses membres varie de neuf au moins à vingt et un au plus.

La répartition des sièges au sein de l'instance (code du travail, art. D. 4622-35, al. 3) fait l'objet d'un accord entre le président du SSTI et les organisations syndicales de salariés représentatives intéressées, ces dernières devant être représentatives au niveau national (comme précédemment) mais aussi interprofessionnel, et d'un accord entre le président du SSTI et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives sur le plan national interprofessionnel ou professionnel. Les difficultés relatives à la mise en place et au renouvellement de la commission de contrôle, à la désignation de ses membres et à la répartition des sièges sont tranchées par le DIRECCTE (code du travail, art. D. 4622-37).

Si le président du conseil d'administration est élu parmi les représentants des employeurs, le président de la commission de contrôle est élu parmi les représentants des salariés. Les fonctions de président de la commission de contrôle et de trésorier du conseil d'administration sont incompatibles même si elles sont toutes deux assurées par des représentants des salariés. Le secrétaire de la commission de contrôle est désigné parmi les représentants des employeurs (code du travail, art. D. 4622-40).

Les modalités de fonctionnement de la commission de contrôle sont définies par son règlement intérieur. Toutefois, le code du travail précise que ce sont désormais ses membres qui choisissent l'organisme dispensant la formation nécessaire à l'exercice de leur mandat (code du travail, art. D. 4622-39, al. 1) et que l'ordre du jour de ses réunions est communiqué au DIRECCTE.

#### Les attributions de la commission de contrôle ou du comité interentreprises

Cette instance de surveillance est consultée sur l'organisation et le fonctionnement du SSTI (code du travail, art. D. 4622-31). À ce titre, elle est consultée non seulement sur les créations et suppressions d'emploi de médecin du travail, mais aussi sur celles d'IPRP et d'infirmier. Le principe de sa consultation sur le recrutement, la nomination, l'affectation, la rupture du contrat et le transfert du médecin du travail est rappelé dans l'article D. 4622-31 du code du travail. L'instance est aussi consultée sur les décisions de licenciement des IPRP.

Le comité interentreprises ou la commission de contrôle est informé (code du travail, art. D. 4622-32) :

- de tout changement de secteur ou d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de cinquante salariés et plus à un médecin du travail ;
- des observations et des mises en demeure de l'inspection du travail relatives aux missions du SST et des mesures prises pour s'y conformer ;
- des observations d'ordre technique faites par l'inspection médicale du travail et des mesures prises pour s'y conformer ;
- des suites données aux suggestions qu'il a formulées ;
- de l'état d'application des clauses des conventions ou accords collectifs relatives à l'activité et aux missions du SST dès lors qu'elles intéressent une ou plusieurs des entreprises adhérentes.

Enfin, le comité interentreprises ou la commission de contrôle est informé du projet de service pluriannuel et du CPOM.

#### Le directeur du SSTI

La fonction de directeur de SSTI est maintenant prévue par le code du travail. La reconnaissance de cette fonction permet de compléter les dispositions relatives à la gouvernance du SSTI. Son rôle est précisé par l'article

L. 4622-16 du code du travail : « Le directeur du service de santé au travail interentreprises met en œuvre, en lien avec l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail et sous l'autorité du président, les actions approuvées par le conseil d'administration dans le cadre du projet de service pluriannuel. » Il est en particulier, dans ce cadre, sur délégation du conseil d'administration, garant de la bonne adéquation des moyens du service avec les orientations stratégiques définies.

Le directeur du service joue un rôle fondamental d'animation de l'ensemble de la structure. Il a également une importante fonction d'interface entre le service et les partenaires extérieurs, notamment la DIRRECTE et la Caisse. En interne, le directeur fait le lien entre les instances statutaires et l'équipe pluridisciplinaire, en particulier, dans la construction du projet de service. Il lui incombe d'expliquer les évolutions liées à la réforme dans une dynamique participative de partage d'informations et d'engagements.

C'est le responsable hiérarchique de l'ensemble du personnel du SSTI, dans le respect des règles déontologiques s'imposant aux médecins du travail et aux autres professionnels de santé ainsi que du principe d'indépendance des médecins du travail.

#### 1.2.4. La commission médico-technique, une instance professionnelle

La loi du 20 juillet 2011 a donné une valeur législative à la commission médico-technique. Elle doit désormais être mise en place dans les seuls SSTI quel que soit leur effectif (code du travail, art. L. 4622-13).

Les articles D. 4622-28 à D. 4622-30 du code du travail précisent ses attributions, les modalités de sa mise en place, sa composition, et son fonctionnement.

La commission médico-technique est dédiée aux échanges professionnels entre les médecins du travail et les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en présence du président du SSTI ou de son représentant. Dorénavant, l'ensemble des métiers composant l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail doit y être représenté (code du travail, art. D. 4622.29). Elle est ainsi composée :

- du président du SSTI ou de son représentant ;
- des médecins du travail du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit médecins ;
- des IPRP du service ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit intervenants ;
- des infirmiers ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit infirmiers ;
- des assistants de SST ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit assistants ;
- des professionnels recrutés après avis des médecins du travail ou, s'il y a lieu, de leurs délégués élus à raison d'un titulaire et d'un suppléant pour huit professionnels.

La commission médico-technique élabore et adopte un règlement intérieur qui précise notamment les modalités de désignation de ses membres ainsi que les fonctions utiles comme celles de président ou de secrétaire. Il fixe le nombre de réunions annuelles, qui ne peut être inférieur à trois, et qui doit s'articuler au mieux avec les réunions de la commission de contrôle et du conseil d'administration, destinataires des conclusions de chaque réunion de la commission médico-technique. Ses conclusions sont aussi tenues à la disposition du médecin inspecteur du travail.

La vocation de la commission médico-technique est d'être un lieu de dialogue et de proposition entre les représentants des membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, en présence du président du service ou de son représentant. Elle formule ainsi des propositions relatives aux priorités du service et aux actions à caractère pluridisciplinaire (code du travail, art. L. 4622-13). Elle élabore le projet de service pluriannuel (code du travail, art. L. 4622-14), qui constitue un document pivot, essentiel pour la gouvernance du SSTI. Elle est régulièrement informée de la mise en œuvre des priorités du service et des actions à caractère pluridisciplinaire, dans le cadre du projet de service.

Elle est en outre consultée sur l'organisation et la mobilisation des compétences pluridisciplinaires au sein du SSTI, au vu des risques professionnels des entreprises adhérentes et, notamment, sur l'organisation des actions en milieu de travail, des examens médicaux et des entretiens infirmiers prévus par l'article R. 4623-31 du code du travail. Elle peut à cet égard participer à l'élaboration de repères communs pour les différents protocoles qui permettent aux médecins du travail de confier, sous leur responsabilité, certaines de leurs activités à d'autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Elle est enfin également consultée sur les équipements du service, les enquêtes et campagnes et les modalités de la participation à la veille sanitaire à laquelle le SSTI doit participer conformément aux dispositions de l'article L. 4622-2 4° du code du travail.

## 2. Une pluralité d'acteurs au service de la pluridisciplinarité

La réaffirmation de la pluridisciplinarité est un élément important de la réforme de l'organisation de la médecine du travail telle qu'issue de la loi du 20 juillet 2011 et de ses deux décrets d'application. La pluridisciplinarité doit être recherchée non seulement dans les SSTI où la constitution d'au moins une équipe pluridisciplinaire est obligatoire, mais aussi dans les entreprises dotées d'un service autonome, l'employeur pouvant notamment faire appel à des IPRP et devant désigner un salarié compétent en santé et sécurité au travail, ou, à défaut, faire appel à des compétences extérieures. Cette obligation vaut pour toutes les entreprises. Elle permet, tout en préservant les

compétences exclusives du médecin du travail sur les missions que lui seul peut conduire, de s'appuyer sur des compétences diverses pour accroître collectivement les capacités et l'impact du SSTI, et ainsi améliorer la prévention des risques professionnels.

### 2.1. *L'équipe pluridisciplinaire de santé au travail*

L'enjeu de la réforme est de « favoriser la formation d'une culture pluridisciplinaire et d'une communauté d'objectifs partagée entre les professionnels travaillant dans le SST, pour éviter que la pluridisciplinarité ne se réduise à une juxtaposition des compétences » (rapport de la commission des affaires sociales du Sénat). La création d'au moins une équipe pluridisciplinaire de santé au travail est donc obligatoire dans les SSTI. En fonction de l'organisation retenue par le service, il peut n'y avoir qu'une seule équipe pluridisciplinaire, à laquelle chaque médecin du travail responsable du suivi d'une entreprise fait appel, ou plusieurs qu'elles soient commune à plusieurs secteurs ou propres à chacun d'eux.

Cette équipe comprend, selon l'article L. 4622-8 du code du travail, des médecins du travail, des IPRP et des infirmiers ; elle peut être complétée par des assistants de SST et d'autres professionnels recrutés après avis des médecins du travail. C'est néanmoins le SSTI qui détermine, sous le contrôle du DIRECCTE, les professionnels à recruter dans chacune des catégories obligatoires pour satisfaire ses objectifs, selon les caractéristiques des secteurs qu'il couvre. La composition des équipes pluridisciplinaires peut donc varier en fonction de la diversité des populations suivies, des risques professionnels identifiés et des territoires.

C'est désormais l'équipe pluridisciplinaire (ou les équipes s'il y en a plusieurs) qui assure les missions du SSTI telles que définies par l'article L. 4622-2 du code du travail, précisées notamment dans le projet pluriannuel de service et le CPOM, à travers les actions collectives en milieu de travail et les actions individuelles de suivi de l'état de santé des salariés (pour les médecins du travail, les collaborateurs médecins, les internes et les infirmiers – dans la limite de leurs compétences). L'équipe pluridisciplinaire intervient dans chacun des secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels, qui relève de sa compétence (code du travail, art. D. 4622-26). Elle est animée et coordonnée par le médecin du travail. Les attributions propres à chaque catégorie de personnels concourant au SST et composant l'équipe pluridisciplinaire sont précisées ci-dessous.

Enfin, l'agrément fixe l'effectif maximal de travailleurs suivi par équipe pluridisciplinaire, et non plus par médecin du travail (code du travail, art. D. 4622-48).

### 2.2. *Les personnels concourant au service de santé au travail*

#### 2.2.1. Le médecin du travail

##### L'indépendance confortée du médecin du travail

L'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de son activité est un élément essentiel de la déontologie de cette profession, qui a été consacré par les textes.

L'article R. 4127-5 du code de la santé publique dispose ainsi que : « Le médecin ne peut aliéner son indépendance professionnelle sous quelque forme que ce soit », tandis que l'article R. 4127-95 du même code dispose que : « Le fait pour un médecin d'être lié dans son exercice professionnel par un contrat ou un statut à un autre médecin, une administration, une collectivité ou tout autre organisme public ou privé n'enlève rien à ses devoirs professionnels et en particulier à ses obligations concernant le secret professionnel et l'indépendance de ses décisions.

En aucune circonstance le médecin ne peut accepter de limitation à son indépendance dans son exercice médical, de la part du médecin, de l'entreprise ou de l'organisme qui l'emploie. Il doit toujours agir, en priorité, dans l'intérêt de la santé publique et dans l'intérêt des personnes et de leur sécurité au sein des entreprises ou des collectivités où il exerce. »

Cette indépendance est également reconnue au niveau législatif. L'article L. 162-2 du code de la sécurité sociale dispose ainsi que « dans l'intérêt des assurés sociaux et de la santé publique, le respect de la liberté d'exercice et de l'indépendance professionnelle et morale des médecins est assuré conformément aux principes déontologiques fondamentaux que sont le libre choix du médecin par le malade, la liberté de prescription du médecin, le secret professionnel... »

La loi du 20 juillet 2011 a entendu rappeler cette indépendance pour tous les médecins du travail. Le législateur a, en effet, introduit un nouvel article L. 4623-8 dans le code du travail pour préciser que « dans les conditions d'indépendance professionnelle définies et garanties par la loi, le médecin du travail assure les missions qui lui sont dévolues par le présent code ».

Ces dispositions valent tant pour le médecin du travail employé dans un service autonome de santé au travail que dans un SSTI. L'article L. 4623-8 est, en effet, placé dans la section unique (Médecin du travail) du chapitre III (Personnels concourant aux services de santé au travail) du titre II (Services de santé au travail) du livre VI de la quatrième partie du code du travail, dispositions qui s'appliquent à tous les médecins du travail, quel que soit le mode d'organisation du service dans lequel ils interviennent.

En la matière, le législateur a ainsi rappelé de manière symboliquement forte, une règle qui est le fondement même de la relation entre un médecin et son patient, en réaffirmant qu'elle s'applique tout autant à la relation entre le médecin du travail et le salarié.

Cependant, l'indépendance technique du médecin du travail ne fait pas obstacle à sa subordination juridique vis-à-vis de son employeur. En effet, l'article R. 4623-4 du code du travail précise que le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu avec l'employeur (service autonome de santé au travail) ou le président du SSTI.

Ainsi, le médecin du travail doit respecter ses obligations réglementaires ainsi que les modalités d'organisation fixées par son employeur et inscrire son action dans le cadre des orientations définies notamment par le projet pluriannuel de service, dans le respect des règles professionnelles fixées par le code de la santé publique qui s'imposent.

#### Les missions élargies du médecin du travail

Le rôle du médecin du travail est exclusivement préventif. Il consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant leurs conditions d'hygiène au travail, les risques de contagion et leur état de santé (code du travail, art. L. 4622-3). Il ne pratique pas la médecine de clientèle courante (code du travail, art. L. 4623-3).

Ses missions sont définies par l'article R. 4623-1 du code du travail qui liste, de manière non limitative, ses domaines d'intervention, et prévoit que ses missions sont assurées à travers des actions sur le milieu de travail (auxquelles il doit consacrer au moins le tiers de son temps de travail ; code du travail, art. R. 4624-4) et la réalisation d'examen médicaux (code du travail, *cf.* première partie, III). De nouvelles compétences sont attribuées au médecin du travail, telles que le conseil en matière d'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à « la santé physique et mentale, notamment en vue de préserver le maintien dans l'emploi des salariés ». Il doit aussi prodiguer des conseils sur la protection des travailleurs contre les risques « d'exposition à des agents chimiques dangereux » (actualisation de la terminologie utilisée). À ce titre, il lui incombe de dispenser des conseils à l'employeur visant à la préservation de la santé des travailleurs.

L'action du médecin du travail s'organise donc autour de trois types d'activités, correspondant chacune à des temps de travail déterminés :

- le temps consacré à l'action sur le milieu de travail, correspondant à ce que l'on appelle communément le tiers-temps du fait qu'il occupe réglementairement au moins le tiers du temps de travail. Dans ce cadre, il mène un certain nombre d'actions (fiches d'entreprises, campagnes d'informations, visites des lieux de travail, enquêtes épidémiologiques...), figurant dans le projet pluriannuel de service et/ou dans le CPOM, ou dans son propre programme de travail, émet des propositions et préconisations transmises à l'employeur dans le cadre de l'article L. 4624-3 I du code du travail, et répond aux saisines des employeurs formulées dans le cadre de l'article L. 4624-3 II du code du travail. Dans les SSTI, c'est avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, dont il assure l'animation et la coordination, qu'il mène les actions sur le milieu de travail. Dans les services autonomes de santé au travail, le médecin du travail mène des actions de prévention en coordination avec l'employeur, les représentants des salariés et les préventeurs extérieurs ;
- le temps consacré au suivi individuel de l'état de santé du salarié (*cf.* première partie, III, point 3.2) ; c'est une compétence propre du médecin du travail ;
- le temps consacré aux autres activités telles que la veille sanitaire et la participation aux études, recherches et enquêtes, en particulier à caractère épidémiologique autres que celles menées dans le cadre de son action sur le milieu de travail, la participation aux instances de consultation, l'élaboration du rapport annuel d'activité.

Deux axes de travail complémentaires structurent par conséquent l'activité du médecin du travail :

- d'une part, par son intervention sur le milieu de travail, le médecin du travail apporte son expertise à l'employeur ainsi qu'aux salariés et à leurs représentants, en les renseignant sur la nature des risques qu'il a identifiés, en proposant des actions correctrices des conditions de travail, actions qui sont approuvées et menées par l'employeur, responsable de la santé et de la sécurité dans l'entreprise ;
- d'autre part, grâce à ses décisions et aux conseils de prévention qu'il délivre dans le cadre du suivi médical individuel des salariés, il contribue à la protection individuelle de la santé des travailleurs.

Le médecin du travail assure personnellement l'ensemble de ses fonctions. Toutefois, les dispositions réglementaires introduisent la possibilité de confier certaines activités, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits, aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Pour les professions dont les conditions d'exercice relèvent du code de la santé publique, ces activités sont exercées dans la limite des compétences respectives des professionnels de santé déterminées par les dispositions de ce code, qui règlemente également les protocoles écrits encadrant les délégations (code du travail, art. R. 4623-14).

Dans les SSTI, la loi a confié aux médecins du travail une nouvelle mission qui est celle d'animation et de coordination de l'équipe pluridisciplinaire. Il s'agit d'un rôle essentiel et transversal au regard des missions et activités confiées à l'équipe pluridisciplinaire, tant en ce qui concerne les actions sur le milieu de travail que le suivi médical individuel des salariés, ou encore la veille sanitaire.

#### La participation aux organes de surveillance et de consultation

Lorsque l'ordre du jour comporte des questions relatives à l'organisation et au fonctionnement des SST ou des questions qui concernent les missions des médecins du travail, telles que définies à l'article L. 4622-3 du code du travail, le médecin du travail ou, en cas de pluralité de médecins, le ou les délégués des médecins assistent, avec voix consultative, aux réunions du comité d'entreprise lorsqu'ils relèvent d'un service autonome de santé au travail, du comité interentreprises ou de la commission de contrôle ainsi que du conseil d'administration lorsqu'ils relèvent d'un SSTI (code du travail, art. R. 4623-16).

Les délégués du médecin du travail sont élus à raison :

- dans les services autonomes de santé au travail, d'un titulaire et un suppléant pour huit médecins du travail, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants ; ainsi, dans les SST comportant plus de trente-deux médecins, le nombre de délégués restera de quatre titulaires et quatre suppléants ;

- dans les SSTI, d'un titulaire et d'un suppléant par secteur, dans la limite de quatre titulaires et quatre suppléants. Ainsi, dans les SSTI comptant globalement plus de trente-deux médecins, tous secteurs confondus, le nombre de délégués sera de quatre titulaires et quatre suppléants maximum, quel que soit l'effectif de médecins du travail au-delà de trente-deux.

Cette limitation du nombre de délégués dans les services dont l'effectif est important permet de garantir l'efficacité du système.

Le mandat des délégués est de trois ans. Il appartient à l'employeur ou au président du SST d'organiser l'élection.

Enfin, il est rappelé que, dans un souci d'une part, d'éviter que des intérêts potentiellement opposés se trouvent portés par la même personne, et, d'autre part, de prévention des conflits d'intérêts, le médecin du travail ne peut cumuler cette fonction avec toute autre fonction dans les établissements dont il a la charge et dans le SSTI dont il est salarié (code du travail, art. R. 4623-14).

#### Des conditions plus ouvertes pour le recrutement du médecin du travail

L'article R. 4623-2 du code du travail rappelle que seul un médecin remplissant l'une des conditions suivantes peut pratiquer la médecine du travail :

- 1° Être qualifié en médecine du travail ;
- 2° Avoir été autorisé, à titre exceptionnel, à poursuivre son exercice en tant que médecin du travail en application de l'article 28 de la loi n° 98-535 du 1<sup>er</sup> juillet 1998 ou de l'article 189 de la loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale ;
- 3° Être titulaire d'une capacité en médecine de santé au travail et de prévention des risques professionnels.

La rédaction de cet article a été modifiée par le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 dans un objectif de simplification, mais sans changement sur le fond des conditions à remplir pour pratiquer la médecine du travail. Il faut donc d'une part obtenir un diplôme et, d'autre part, obtenir l'autorisation d'exercer. Ce diplôme peut être le diplôme d'études spécialisées (DES) en médecine du travail français, mais aussi un diplôme européen de spécialiste en médecine du travail ou d'un pays hors Union Européenne, dont l'équivalence pour l'exercice de la médecine du travail est reconnue selon les différentes procédures nationales. La notion de qualification permet d'englober tous ces cas de figure.

L'inspection médicale du travail est informée des titres du médecin du travail. Alors que précédemment il s'agissait d'un enregistrement (code du travail, ancien art. R. 4623-3), il s'agit désormais d'une communication des titres, dans le mois qui suit l'entrée en fonction dans un SST (code du travail, art. R. 4623-3).

Le médecin du travail est lié par un contrat de travail conclu entre l'employeur ou le président du SSTI, dans les conditions prévues par le code de déontologie médicale ce qui implique notamment un avis préalable du conseil départemental de l'ordre des médecins. Des modèles de contrat de travail sont mis à disposition par le Conseil national de l'ordre des médecins (CNOM) sur son site internet.

Il est rappelé que le diplôme délivré par l'université de Louvain est un master en santé au travail et non un DES de médecine du travail. Par conséquent, cette formation peut être prise en compte par la commission nationale de qualification de l'ordre des médecins dans le cadre de l'examen d'une demande de qualification, mais elle ne saura en être la seule justification.

#### Les procédures de nomination et d'affectation

Les nouvelles dispositions ont assoupli les conditions d'affectation du médecin du travail, notamment en supprimant les critères quantitatifs précis tels que le nombre maximal de salariés, d'entreprises ou d'établissements qu'il peut suivre et d'examens médicaux qu'il peut pratiquer (code du travail, ancien art. R. 4623-10). Ces éléments quantitatifs se sont, en effet, révélés peu efficaces et peu pertinents dans la mesure où l'activité du médecin du travail dépend fortement de l'activité même des entreprises et de leurs caractéristiques en terme de population salariée et de risques professionnels.

C'est l'agrément qui fixe désormais l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les SSTI, par équipe pluridisciplinaire de santé au travail (code du travail, art. D. 4622-48 ; cf. deuxième partie, II. – Introduction).

Dans les SSTI, le nouvel article R. 4623-10 du code du travail prévoit la remise au médecin d'une liste d'entreprises et d'établissements indiquant les effectifs de travailleurs correspondants et les risques professionnels auxquels ils sont exposés. L'information sur l'effectif suivi par le médecin du travail est communiquée aux instances de contrôle et, dans les SSTI, au conseil d'administration, qui se prononcent sur la nomination du médecin du travail.

Dans les services autonomes de santé au travail employant plusieurs médecins du travail, chacun d'eux est affecté à un secteur déterminé, défini par l'employeur et dont l'effectif salarié lui est communiqué (code du travail, art. R. 4623-11).

Sauf dérogation accordée, à titre exceptionnel, par le DIRECCTE, il ne peut être fait appel à plusieurs médecins du travail lorsque l'effectif d'une entreprise, d'un établissement ou d'un SSTI correspond à l'emploi d'un seul médecin du travail (code du travail, art. R. 4623-9, al. 2).

La nomination et l'affectation du médecin du travail (code du travail, art. R. 4623-5 à R. 4623-11) sont soumises à l'accord du comité d'entreprise dans les services autonomes de santé au travail ou, dans les SSTI, à l'accord du comité interentreprises ou de la commission de contrôle ainsi que du conseil d'administration.

Ces consultations interviennent avant la fin de la période d'essai qui suit l'embauche. À défaut d'accord sur la nomination proposée, le chef d'entreprise ou le président du SSTI saisit l'inspecteur du travail. Ce dernier prend sa décision, dans un délai de deux mois, après avis du médecin-inspecteur du travail, et la notifie par lettre recommandée avec accusé de réception (1).

Les instances consultées ont communication des éléments suivants (code du travail, art. R. 4623-7) :

- l'effectif des salariés qui sera suivi par le médecin dont la nomination est proposée ;
- dans les services autonomes de santé au travail, le secteur auquel le médecin du travail est affecté ;
- dans les SST de groupe, interétablissements ou commun aux entreprises constituant une unité économique et sociale, la liste des entreprises ou établissements surveillés par le médecin du travail ;
- dans les SSTI, la liste des entreprises surveillées par le médecin du travail.

#### Le remplacement du médecin du travail

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 et du décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 augmente les possibilités de remplacement d'un médecin du travail absent puisqu'auparavant un tel remplacement ne pouvait se faire que pour une absence de plus de trois mois et par un médecin du travail.

Désormais, le remplacement, par un médecin du travail ou un interne de la spécialité, est de droit pour toute absence d'une durée supérieure à trois mois (code du travail, art. R. 4623-15). Pour les absences inférieures à trois mois, le médecin du travail peut être remplacé par un médecin du travail, un collaborateur médecin ou un interne en médecine du travail dans les conditions prévues par l'article R. 4623-28 du code du travail.

Concernant les remplacements effectués par un interne, seuls les internes disposant du niveau d'études requis par l'article L. 4131-2 du code de la santé publique, et après délivrance d'une licence et autorisation de remplacement délivrées par le conseil départemental de l'ordre des médecins compétent, peuvent remplacer un médecin du travail temporairement absent. Le SST élabore un contrat de travail pour la durée du remplacement et prend en charge la rémunération correspondante.

#### La protection du médecin du travail

Outre les procédures spécifiques de nomination et d'affectation, le médecin du travail bénéficie d'une protection particulière en cas de changement d'affectation et de rupture de son contrat de travail. La loi du 20 juillet 2011 a étendu cette protection aux cas de rupture anticipée du CDD, de non-renouvellement du CDD lorsqu'il comporte une clause de renouvellement, de rupture conventionnelle du contrat et de transfert partiel d'entreprise.

La procédure en cas de changement d'affectation (code du travail, art. R. 4623-12)

La procédure prévue pour la nomination du médecin du travail s'applique en cas de changement de secteur ou d'affectation d'une entreprise. Elle est également applicable en cas de changement d'entreprise du groupe suivie par le médecin du travail.

À défaut d'accord des instances consultées, les changements de secteur et d'affectation du médecin du travail interviennent sur autorisation de l'inspecteur du travail, délivrée après avis du médecin inspecteur du travail (2).

En service autonome de santé au travail, la contestation peut émaner :

- du médecin du travail intéressé ;
- du comité d'entreprise ou d'établissement concerné ;
- ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement suivi.

En SSTI, peuvent être à l'origine de la contestation du changement d'affectation :

- le médecin du travail ;
- l'employeur de l'entreprise adhérente concernée ;
- le comité d'entreprise ou d'établissement de l'entreprise ou de l'établissement réaffecté ;
- ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge ;
- le comité interentreprises, la commission de contrôle du service interentreprises ou son conseil d'administration.

En SSTI, peuvent être à l'origine de la contestation du changement de secteur :

- le médecin du travail ;
- le comité d'entreprise ou d'établissement de l'entreprise ou de l'établissement réaffecté, ou, à défaut de comité d'entreprise ou d'établissement, des délégués du personnel de l'entreprise ou de l'établissement que le médecin du travail avait précédemment en charge ;
- le comité interentreprises, la commission de contrôle du service interentreprises ou son conseil d'administration.

(1) La décision comporte la mention des voies et délai de recours. Le recours hiérarchique est formé devant le ministre : direction générale du travail, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, bureau de la politique et des acteurs de la prévention, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 1.

(2) La décision comporte la mention des voies et délais de recours. Le recours hiérarchique devant le ministre : direction générale du travail, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, bureau de la politique et des acteurs de la prévention, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 1.

Un document annuel faisant état de ces changements, ainsi que de tout autre changement d'affectation d'une entreprise ou d'un établissement de plus de cinquante salariés, est tenu à disposition du DIRECCTE ainsi que du médecin inspecteur du travail (code du travail, art. R. 4623-13, al. 2).

Les procédures en cas de rupture ou de transfert du contrat de travail

La procédure protectrice prévue par le code du travail pour la nomination, le changement d'affectation et le licenciement est également applicable lors de la rupture anticipée pour faute grave ou inaptitude et du non-renouvellement du contrat à durée déterminée lorsqu'il comporte une clause de renouvellement, ou lors de la rupture conventionnelle du contrat et du transfert partiel d'entreprise (code du travail, art. L. 1237-15 et L. 4623-5-1 à R. 4623-5-3 et art. R. 4623-18 à R. 4623-24).

a) Procédure préalable (code du travail, art. R. 4623-18 à R. 4623-20)

La procédure de licenciement, de rupture conventionnelle ou de rupture du contrat de travail à durée déterminée du médecin du travail est précisée aux articles R. 4623-18 à R. 4623-20 du code du travail.

En cas de transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement auquel appartient le médecin du travail, seules les dispositions des articles R. 4623-21 et R. 4623-22 du code du travail s'appliquent : il n'y a pas d'entretien préalable ni de consultation de l'instance de contrôle, dès lors que le contrat de travail n'est pas rompu.

Le chef d'entreprise ou le responsable du SSTI convoque le médecin du travail selon la procédure prévue à l'article 1232-2 du code du travail pour un entretien préalable. La participation du salarié à l'entretien préalable n'est pas une obligation. L'entretien est organisé dans l'intérêt du salarié, il ne commet aucune faute en s'abstenant de s'y rendre.

Après l'entretien préalable, le chef d'entreprise ou le responsable du SSTI saisit l'instance de contrôle pour avis. En cas de mise à pied du médecin du travail, la consultation de l'instance de contrôle a lieu dans les dix jours à compter de la mise à pied :

- dans le cas d'un projet de rupture du contrat d'un médecin du travail appartenant à un service autonome de santé au travail, c'est le comité d'entreprise qui est consulté ;
- dans le cas d'un projet de rupture du contrat de travail d'un médecin du travail appartenant à un SSTI, le comité interentreprises ou la commission de contrôle, puis le conseil d'administration sont successivement consultés.

L'instance consultée procède à l'audition du médecin du travail, puis se prononce par vote à bulletin secret, à la majorité des membres, sur le projet de rupture du contrat, sachant que chaque membre de l'instance ne peut disposer que du pouvoir d'un seul autre membre.

Le médecin du travail relevant d'un SSTI est auditionné par le comité interentreprises ou la commission de contrôle, et par le conseil d'administration.

Ces avis étant consultatifs, il est possible que, dans le cadre d'un projet de rupture du contrat de travail d'un médecin du travail appartenant à un SSTI, le comité interentreprises ou la commission de contrôle d'une part, et le conseil d'administration d'autre part, émettent un avis divergent sur ce projet. Cette divergence sera appréciée par l'inspecteur du travail, en lien avec le médecin-inspecteur du travail, dans le cadre de l'examen de la demande d'autorisation de la rupture du contrat de travail s'agissant d'une éventuelle atteinte à l'indépendance du médecin du travail, d'un lien entre le projet de rupture du contrat de travail et l'exercice des fonctions du médecin du travail.

Dans les quinze jours suivant la délibération de l'instance de contrôle ou, pour les SSTI, de la dernière instance consultée sur le projet de licenciement, le chef d'entreprise ou le président du SST adresse sa demande d'autorisation administrative de licenciement ou de rupture du contrat de travail à durée déterminée à l'inspecteur du travail, par lettre recommandée avec accusé réception. La demande énonce les motifs de la rupture du contrat de travail envisagée et est accompagnée du procès-verbal de la réunion de l'instance de contrôle et, selon le cas, de la délibération du conseil d'administration (code du travail, art. R. 4623-20).

En cas de mise à pied du médecin du travail, la demande de rupture du contrat de travail est transmise à l'inspecteur du travail dans les quarante-huit heures suivant la délibération de l'instance de contrôle ou, pour les SSTI, de la dernière instance consultée.

En cas de transfert partiel de l'entreprise ou de l'établissement auquel appartient le médecin du travail, la demande d'autorisation de transfert est adressée à l'inspecteur du travail par lettre recommandée avec accusé réception quinze jours avant la date arrêtée pour le transfert (code du travail, art. R. 4623-23). L'inspecteur du travail compétent est celui territorialement compétent pour le SSTI, en cas de transfert d'un service du SSTI au sein duquel exerce le médecin du travail vers un autre SST ; ou celui compétent pour l'entreprise, en cas de transfert partiel incluant le service autonome de santé au travail.

L'inspecteur du travail accuse réception de la demande d'autorisation de licenciement, de rupture du contrat de travail à durée déterminée pour faute grave ou inaptitude, ou de transfert par lettre recommandée avec accusé réception dans laquelle il mentionne le délai dont il dispose pour statuer et précise que ce délai peut être prolongé selon les nécessités de l'enquête administrative. S'il prolonge ces délais, l'inspecteur du travail en avise les parties. Par ailleurs, l'accusé de réception doit prévoir la date à laquelle, à défaut, d'une décision expresse, la demande est réputée rejetée et le cas échéant, les délais et voies de recours contre celle-ci.

b) Procédure administrative (code du travail, art. R. 4623-21 à R. 4623-24)

Dans le cadre de cette procédure administrative, l'inspecteur du travail recueille l'avis du médecin-inspecteur du travail (code du travail, art. L. 4623-5, L. 4623-5-1, L. 4623-5-2, L. 4623-5-3 et L. 1237-15) et procède à une enquête contradictoire. Au cours de cette enquête, le médecin du travail peut, sur sa demande, se faire assister par

une personne qu'il choisit parmi le personnel de l'entreprise ou du SSTI. Au cours de cette enquête, l'inspecteur du travail apprécie la réalité du motif invoqué à l'appui de la demande d'autorisation de licenciement, de rupture ou de transfert partiel d'entreprise ou d'établissement, le niveau de gravité des faits reprochés en cas de demande fondée sur un motif disciplinaire, la réalité des efforts de reclassement en cas de demande fondée sur un motif économique, l'absence de lien entre la fonction de médecin du travail et le projet de rupture du contrat, l'absence d'atteinte à l'indépendance du médecin du travail dans l'exercice de ses missions et, si le médecin du travail détient également un mandat de représentant du personnel, l'absence de caractère discriminatoire.

La décision de l'inspecteur du travail

*a) Délai d'intervention*

L'inspecteur du travail statue dans un délai de quinze jours à compter de la réception de la demande. En cas de mise à pied du médecin du travail, l'inspecteur prend sa décision dans un délai de huit jours. Dans le cas où les nécessités de l'enquête le justifient, l'inspecteur du travail peut prolonger le délai de réponse. La réception par l'inspecteur du travail d'une demande incomplète (non motivée ou non accompagnée du procès-verbal de la réunion de l'instance de contrôle) fait l'objet d'une information de l'employeur par l'inspecteur du travail, et ne fait pas courir les délais de réponse.

*b) Motivation de la décision*

La décision de l'inspecteur du travail fait grief à l'une des parties au différend. Par conséquent, et comme le précise l'article R. 4623-22, la décision est motivée, c'est-à-dire qu'elle indique les considérations de droit et de fait sur lesquelles se fonde l'auteur de la décision.

Elle mentionne également les voies et délais de recours, hiérarchique et contentieux (1).

*c) Notification de la décision*

L'inspecteur du travail notifie sa décision par lettre recommandée avec accusé réception à l'employeur, au médecin du travail et au président de l'instance de contrôle, qui en informe ses membres.

*d) Les effets de la décision de l'inspecteur du travail en cas de mise à pied du médecin du travail (code du travail, art. L. 4623-5)*

Dans le cas où l'employeur a prononcé la mise à pied immédiate du médecin du travail, elle est annulée et ses effets supprimés dès lors que l'inspecteur a refusé d'autoriser le licenciement.

*e) Le recours hiérarchique contre la décision de l'inspecteur du travail (code du travail, art. R. 4623-24)*

La voie de recours hiérarchique devant le ministre chargé du travail contre la décision de l'inspecteur du travail est spécialement prévue à l'article R. 4623-24 du code du travail. Cette mention doit figurer sur la décision de l'inspecteur du travail.

Le délai de formation du recours est de deux mois à compter de la réception de la notification de la décision. Saisi d'un tel recours, le ministre peut annuler ou réformer la décision de l'inspecteur du travail. Il statue dans un délai de quatre mois. Le silence gardé pendant plus de quatre mois sur ce recours vaut décision de rejet.

En cas d'annulation de la décision d'autorisation de licenciement :

- si le ministre chargé du travail annule, sur recours hiérarchique, une décision de l'inspecteur du travail, autorisant la rupture du contrat de travail du médecin du travail, le médecin du travail a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, à être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Il en est de même lorsque le juge administratif annule une décision de l'inspecteur du travail ou du ministre autorisant cette rupture (code du travail, art. L. 4623-6) ;
- lorsque l'annulation de la décision d'autorisation de licenciement est devenue définitive, le médecin du travail a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et sa réintégration (code du travail, art. L. 4623-7, al. 1) ;
- si, lorsque l'annulation de la décision d'autorisation est devenue définitive, le médecin du travail ne fait pas de demande de réintégration, il a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période qui s'est écoulée entre son licenciement et le terme de deux mois suivant la notification de la décision ministérielle ou du jugement (code du travail, art. L. 4623-7, al. 2).

Dans les deux cas, le paiement de l'indemnité, qui constitue un complément de salaire, s'accompagne du versement des cotisations afférentes (code du travail, art. L. 4623-7, al. 3).

La procédure de licenciement doit être suivie en cas de mise à la retraite d'un médecin du travail.

Par analogie avec la jurisprudence établie à l'égard des salariés protégés, les articles L. 4623-4 et suivants et R. 4623-20 et suivants du code du travail sont applicables en cas de mise à la retraite d'un médecin du travail, à l'initiative de l'employeur.

La procédure protectrice s'applique à l'égard des médecins du travail concernés :

- entretien préalable ;
- avis préalable, avec audition de l'intéressé soit par le comité d'entreprise ou d'établissement, soit par le comité interentreprises ou la commission de contrôle et, dans les services interentreprises par le conseil d'administration ;

(1) Recours hiérarchique devant le ministre, dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision : direction générale du travail, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, bureau de la politique et des acteurs de la prévention, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 1.

Recours contentieux, dans un délai de deux mois suivant la notification de la décision : devant le tribunal administratif territorialement compétent.



– autorisation de l'inspecteur du travail prise après avis du médecin-inspecteur du travail (CAA Marseille, 9 avril 2009, ASTIM, n° 08MA03717) et enquête contradictoire.

L'inspecteur du travail vérifie que le motif invoqué est réel et que la mesure mise en œuvre n'a pas de caractère discriminatoire.

#### 2.2.2. Le collaborateur médecin (code du travail, art. 4623-25)

Ce statut de collaborateur médecin facilite les passerelles vers la médecine du travail et permet d'apporter des éléments de réponse aux difficultés objectives de fonctionnement des SST.

Le collaborateur médecin peut exercer en service de santé au travail interentreprises ou autonome.

##### Les conditions de recrutement (formation)

Un médecin peut être recruté par le SSTI ou l'employeur en qualité de collaborateur médecin s'il s'engage à suivre une formation en vue de l'obtention de la qualification en médecine du travail auprès de l'ordre des médecins et s'il est encadré par un médecin qualifié en médecine du travail. Afin de justifier de son engagement dans cette démarche de formation, le collaborateur médecin transmet à son employeur et au médecin inspecteur du travail une attestation d'inscription, délivrée par l'université, qui précise la date du début effectif de la formation théorique. Une fois la formation commencée, et sur toute la durée de celle-ci, il transmet annuellement à l'employeur et au médecin inspecteur du travail un certificat de scolarité fourni par l'université.

Le collaborateur médecin est recruté dans le cadre d'un contrat conclu avec le SSTI ou l'employeur et l'université qui assure la formation théorique. Ce contrat précise les engagements du collaborateur médecin, de l'université et du médecin qualifié en médecine du travail qui l'encadre dans le service de santé au travail.

En application de l'article R. 4127-83 du code de la santé publique, le projet de contrat peut être communiqué au conseil départemental de l'ordre des médecins. Il est recommandé d'utiliser cette option, afin de garantir la légalité des conditions d'exercice du médecin collaborateur au sein du SST qui l'emploie. Une fois le contrat signé et conformément aux dispositions de l'article L. 4113-9 du code de la santé publique, il est communiqué au conseil départemental de l'Ordre. Un modèle de contrat pour un collaborateur médecin peut être consulté sur le site Internet du Conseil national de l'ordre des médecins.

La reconnaissance de la qualification en médecine du travail est accordée par le Conseil national de l'ordre des médecins. La formation universitaire mise en place est la seule voie d'entrée dans le dispositif, sans préjudice toutefois des équivalences totales ou partielles susceptibles d'être accordées aux praticiens ayant déjà suivi des cursus universitaires en France ou dans l'Union européenne. Il est à noter que le diplôme obtenu au terme de la formation ne suffit pas à lui seul pour obtenir la qualification. Le document de référence de qualification en médecine du travail est en cours de stabilisation et pourra être consulté sur le site internet du Conseil national de l'ordre des médecins, et pour les DIRECCTE, sur l'outil Sitère, au même titre qu'un document présentant la procédure à suivre pour obtenir la qualification.

Concernant le médecin tuteur, celui-ci doit être volontaire pour encadrer le collaborateur médecin, et son accord doit être préalablement requis à tout accueil de collaborateur médecin en formation ayant vocation à être placé sous sa responsabilité. Il doit disposer des conditions nécessaires au bon encadrement de ce collaborateur médecin. Enfin, dans le cadre de ce tutorat, un avenant à son contrat de travail doit être rédigé.

##### Les missions

Le collaborateur médecin assiste dans ses missions le médecin du travail qui l'encadre.

Il exerce sous l'autorité du médecin du travail tuteur. Il remplit les missions que lui confie ce dernier dans le cadre de protocoles qu'il a définis. Les missions confiées au collaborateur médecin prennent en considération son parcours individuel et professionnel, et peuvent évoluer au fur et à mesure du déroulement de sa formation.

Il peut ainsi d'une part réaliser des examens médicaux contribuant à garantir un suivi adéquat de l'état de santé du salarié, notamment en cas de modulation de la périodicité des examens réalisés par le médecin du travail, et d'autre part prescrire et réaliser les examens complémentaires en relation avec l'activité professionnelle du salarié.

Sous sa propre responsabilité, il peut, en outre, à titre d'exemple, prescrire les examens liés au dépistage de maladies dangereuses pour l'entourage en cas d'épidémie, donner des indications ou effectuer des vaccinations, orienter vers un médecin de soin en cas de découverte fortuite, lors de l'examen médical, d'un symptôme ou d'une pathologie non prise en charge ou mal équilibrée, et assumer les protocoles d'urgences dans les entreprises.

Le collaborateur médecin ne peut pas prendre de décisions médicales assignées par le code du travail au médecin du travail qui sont susceptibles de faire l'objet de contestations. Ainsi il ne peut pas prononcer d'avis relatifs à l'aptitude médicale des salariés.

Toutefois, lorsqu'il intervient en tant que remplaçant d'un médecin du travail absent pour moins de trois mois, il exerce pleinement les missions du médecin du travail dans le cadre d'un avenant à son contrat de collaborateur médecin, soumis au conseil départemental de l'ordre des médecins.

Le collaborateur médecin participe aux actions en milieu de travail au même titre que les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail.

Le collaborateur médecin est tenu au respect des règles déontologiques de la profession (code de la santé publique, art. R. 4127-1 et suivants). Il exerce dans les mêmes locaux que le médecin du travail tuteur.

Tout comme l'interne en médecine du travail, le collaborateur médecin ne dispose ni de la protection contre la rupture de son contrat de travail dont bénéficie le médecin du travail, ni du libre accès aux lieux de travail, réservé aux médecins du travail par l'article R. 4623-3 du code du travail.

### 2.2.3. L'étudiant de deuxième cycle et l'interne en médecine du travail (code du travail, art. L. 4623-1, al. 2 et R. 4623-26 à R. 4623-29)

Le SST peut accueillir des étudiants en médecine en stage sous certaines conditions

La possibilité pour les SST d'accueillir des étudiants de médecine en stage a été élargie aux étudiants du deuxième cycle des études médicales, et non plus seulement aux internes, afin notamment de mieux faire connaître la spécialité de médecine du travail avant le choix de l'internat, et ainsi de contribuer à l'attractivité de cette filière et à sa visibilité. Ceci suppose d'abord que le SST soit agréé comme lieu de stage, dans les conditions prévues par l'article L. 632-5 du code de l'éducation. Cet agrément est délivré par le directeur général de l'ARS, après avis de la commission de subdivision réunie en vue de l'agrément. La procédure d'agrément comporte systématiquement l'avis écrit du coordonnateur et le rapport d'un certain nombre d'acteurs du troisième cycle, dont un représentant des internes, après visite sur site.

Les étudiants du deuxième cycle des études médicales ne peuvent en aucun cas prendre en charge, même sous la responsabilité d'un médecin du travail, un effectif de salariés ni remplacer un médecin du travail absent.

Les SST pouvaient déjà accueillir des internes en médecine du travail en stage sous certaines conditions, qui restent inchangées même si les références réglementaires ont été modifiées (renvoi aux codes de l'éducation et de la santé publique). Cet accueil reste soumis à la conclusion d'une convention de stage tripartite entre l'employeur ou le président du SSTI, le directeur de l'unité de formation et de recherche de médecine dont relève l'interne, et le directeur général du centre hospitalier régional auquel il est rattaché. Le projet de convention est transmis pour avis, quinze jours au moins avant sa signature, au médecin inspecteur du travail.

Le SST peut recruter, à titre temporaire, un interne

Les conditions de recrutement, à titre temporaire, d'un interne en médecine du travail, ouvert par l'article L. 4623-1, 2<sup>e</sup> alinéa, du code du travail sont précisées par l'article R. 4623-28 du code du travail.

La possibilité de recruter un interne est ouverte :

- pour le remplacement d'un médecin du travail temporairement absent ;
- dans l'attente de la prise de fonction d'un médecin du travail, c'est-à-dire dans les cas où la prise effective de fonctions d'un médecin du travail intervient plusieurs semaines ou plusieurs mois après la décision de recrutement.

Pour être ainsi recruté, l'interne doit :

- avoir validé la totalité du deuxième cycle des études médicales en France ou être titulaire d'un titre sanctionnant une formation médicale de base équivalente, délivré par un État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen ;
- avoir validé au titre du troisième cycle des études médicales en France un nombre déterminé de semestres, en fonction de la spécialité, par décret. S'agissant de la spécialité de médecine du travail, il faut avoir validé trois semestres cliniques dans des services agréés correspondant à la spécialité de médecine du travail et deux semestres libres ;
- disposer d'une licence et d'une autorisation de remplacement délivrées par le Conseil départemental de l'ordre des médecins dans lequel exerce le médecin du travail que l'interne remplace.

Le SST informe le médecin inspecteur du travail de ce remplacement.

Un SST peut donc accueillir simultanément un interne en stage et un interne en remplacement d'un médecin du travail absent. Ces deux internes interviennent à des moments différents de leurs études, sous des statuts différents (l'un est sous statut étudiant, l'autre est salarié) et ils ne peuvent se voir confier les mêmes missions. Le remplacement effectué ne peut servir à valider une période de stage.

### 2.2.4. Le personnel infirmier (code du travail, art. R. 4623-37 à R. 4623-39)

Les infirmiers sont des professionnels de santé dont les missions (décret « actes » n° 2004-802 du 29 juillet 2004 codifié aux articles R. 4311-1 à R. 4311-15), les règles de déontologie et d'indépendance sont définies par le code de la santé publique.

Parmi les évolutions apportées par la réforme, l'obligation faite aux SSTI de recruter au moins un infirmier au sein de chaque équipe pluridisciplinaire de santé au travail et la mise en place d'un entretien infirmier constituent des avancées significatives. La qualité des prestations infirmières et leur complémentarité par rapport aux actions des médecins du travail ont été démontrées par les expérimentations régionales conduites ces dernières années.

L'enrichissement et la diversification des tâches confiées à ces infirmiers en santé au travail représentent un élément d'attractivité fort et de nature à favoriser des perspectives d'évolution de carrière positives pour l'ensemble des infirmiers diplômés d'État. Cette montée en compétence doit être également encouragée pour les infirmiers recrutés au sein des entreprises, avec pour objectif de renforcer la qualité des prestations médicales assurées en faveur des salariés.

Une procédure de recrutement allégée, mais des obligations de formation renforcées pour l'infirmier de SST

Seuls les SSTI se trouvent dans l'obligation de mettre en place une ou plusieurs équipes pluridisciplinaires de santé au travail, dans lesquelles il est nécessaire de recruter au moins un infirmier par équipe (code du travail, art. L. 4622-8).

Que l'infirmier soit recruté par l'entreprise ou par un SSTI, il doit nécessairement être diplômé d'État (code du travail, art. R. 4623-29). Dans les SSTI, l'avis du ou des médecins du travail doit être demandé avant l'embauche d'un infirmier (code du travail, art. R. 4623-35). Il s'agit bien ici d'un avis et non plus d'un accord préalable du médecin du travail.

Si l'infirmier n'a pas suivi une formation en santé au travail, l'employeur doit l'y inscrire dans les douze mois suivant son recrutement dans un SST. Cette obligation de formation, après l'embauche, tient compte de la réalité des profils des infirmiers actuellement en poste puisque seulement 10 % d'entre eux ont reçu une formation spécialisée en santé au travail. Cette formation doit permettre aux infirmiers en entreprise d'enrichir leurs missions puisqu'ils sont des acteurs de la santé en entreprise et que leur connaissance fine des salariés, des lieux et des processus de travail doit être mise au service de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. C'est pourquoi il est prévu une coordination avec l'équipe pluridisciplinaire du SSTI quand elle intervient dans cette entreprise.

Les dispositions antérieures relatives aux infirmiers d'entreprise demeurent, l'obligation de présence étant liée à des conditions d'effectif (code du travail, art. R. 4623-32 et R. 4623-33). L'obligation qui pèse alors sur l'employeur porte bien aujourd'hui sur la présence d'un infirmier dans l'établissement et non sur une embauche. Les établissements qui le souhaitent peuvent par conséquent faire appel à des prestations infirmières par le biais d'associations.

#### Des missions renouvelées

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 accroît et renouvelle les missions de l'infirmier, ce qui participe d'une reconnaissance de cette profession et de son rôle dans les services de santé au travail. L'infirmier a des missions propres, définies par le code de la santé publique, et des missions confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits ; dans les deux cas, ces missions sont exercées en coordination avec tous les acteurs des SST.

D'une part, comme membre de l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI, l'infirmier a vocation à participer aux actions en milieu de travail, notamment aux actions de prévention et d'éducation à la santé au travail en sensibilisant et en informant les salariés en matière de santé et sécurité au travail, ciblées sur des branches professionnelles ou sur certaines catégories de salariés. Il participe à des actions d'information collectives conçues en collaboration avec le médecin du travail et validées par lui (code du travail, art. R. 4623-31, al. 2). Il peut concourir au recueil d'observations et d'informations dans le cadre d'enquêtes et d'études, y compris épidémiologiques et de veille sanitaire. Il peut aussi réaliser des fiches d'entreprises et des études de postes et participer aux actions visant le maintien et l'insertion ou la réinsertion des salariés au poste de travail et dans l'emploi.

D'autre part, l'infirmier participe au suivi individuel de l'état de santé, dans le cadre notamment d'activités confiées par le médecin du travail, sous sa responsabilité, dans le cadre de protocoles écrits prévus à l'article R. 4623-14 du code du travail. Un entretien infirmier peut être mis en place, notamment en cas de modulation de la périodicité des examens médicaux prévue par l'agrément du SST (code du travail, art. R. 4624-16 et R. 4624-19). Un tel entretien a vocation à s'inscrire dans le suivi périodique des salariés sans pouvoir se substituer aux examens d'embauche, de préreprise et de reprise, qui restent de la responsabilité du médecin du travail. Cet entretien donne lieu à la délivrance d'une attestation de suivi infirmier qui ne comporte aucune mention relative à l'aptitude ou l'inaptitude médicale du salarié et qui est versée au dossier médical en santé au travail (code du travail, art. R. 4623-31, al.) L'infirmier peut également, selon les mêmes modalités, effectuer certains examens complémentaires.

La réalisation par des infirmiers d'entreprise de tels entretiens peut être envisagée dans des conditions très rigoureuses permettant de garantir le respect des règles déontologiques et professionnelles s'imposant à ces professionnels de santé, et leur inscription dans une véritable démarche de prévention des risques professionnels, menée au sein de l'entreprise concernée. Cette possibilité doit avoir fait l'objet d'un accord non seulement du SST qui intervient dans l'entreprise, mais aussi de l'employeur et du comité d'entreprise concerné. De plus, l'infirmier d'entreprise doit avoir suivi une formation en santé au travail. Et, comme pour tous les entretiens infirmiers, un protocole doit avoir été établi entre l'infirmier et le médecin du travail, qui peut refuser de confier cette tâche sous sa responsabilité.

Plus généralement et conformément aux articles du code de la santé publique, l'infirmier a vocation à concourir à la mise en place de méthodes et au recueil des informations utiles aux autres professionnels, et notamment aux médecins. L'action de l'infirmier s'inscrit dans le respect des droits de la personne et dans le souci de son éducation à la santé.

Si le cœur de métier de l'infirmier en SSTI est exclusivement préventif, à l'exception de situations d'urgence, l'infirmier d'entreprise exerce ses attributions classiques de soins.

#### Les conditions d'exercice

Le décret précise que l'infirmier exerce ses missions propres, dans le respect des dispositions des articles R. 4311-1 et suivants du code de la santé publique, et celles qui lui sont confiées par le médecin du travail sur la base des protocoles écrits mentionnés à l'article R. 4623-14 du code du travail.

Outre ces protocoles, il semble indispensable que des temps d'échange soient institutionnalisés dans le fonctionnement des équipes, notamment entre le médecin du travail et l'infirmier en matière de suivi individuel des salariés.

Lorsque l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail intervient dans une entreprise employant du personnel infirmier, cette équipe se coordonne avec le ou les infirmiers de l'entreprise.

### 2.2.5. L'assistant de service de santé au travail

Il s'agit d'un nouveau métier, introduit par l'article L. 4622-8 du code du travail, qui ne se substitue pas à l'intervenant en prévention des risques professionnels.

Le rôle de l'assistant de SST est défini à l'article R. 4623-40 du code du travail. C'est un professionnel qui apporte une assistance administrative à l'ensemble des membres de l'équipe pluridisciplinaire dans leurs activités.

Il contribue également à repérer les dangers et à identifier les besoins en santé au travail en priorité dans les entreprises de moins de vingt salariés en lien étroit avec les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il participe à l'organisation, à l'administration des projets de prévention et à la promotion de la santé au travail et des actions du service dans ces mêmes entreprises. Il a vocation à jouer un rôle de relai des politiques de prévention des risques professionnels.

Pour lui permettre d'assurer pleinement ses missions, il convient, dans la mesure du possible, de former l'assistant de service de santé au travail.

### 2.3. L'intervenant en prévention des risques professionnels

(code du travail, art. R. 4623-37 à R. 4623-39, L. 4644-1, al. 3, et R. 4644-2 à D. 4644-11)

L'IPRP est un professionnel qui a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail. Il participe à la préservation de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration des conditions de travail dans un objectif exclusif de prévention. À titre indicatif, et loin de toute exhaustivité, les disciplines telles que l'ergonomie, la toxicologie, l'hygiène industrielle, l'organisation du travail constituent des domaines d'intervention de l'IPRP.

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 modifie en profondeur le cadre d'action des intervenants en prévention des risques professionnels puisqu'ils se voient confier de nouvelles missions (réalisation de diagnostic, conseil, etc.), en particulier dans le cadre des équipes pluridisciplinaires dont ils sont une composante essentielle et obligatoire, et qu'ils ont, en contrepartie, des garanties statutaires renforcées.

Les dispositions légales introduisent une distinction entre l'IPRP, employé par le SSTI, et l'IPRP externe auquel l'employeur et le SSTI (pour une mission spécifique) font appel. Un employeur peut recruter, dans le cadre d'un service autonome de santé au travail, un IPRP qui n'a pas obligatoirement à être enregistré même si rien ne l'interdit non plus.

Conformément aux dispositions de l'alinéa 3 de l'article L. 4644-1 du code du travail, seuls les IPRP externes doivent être enregistrés par la DIRECCTE.

#### 2.3.1. L'IPRP dans les services de santé au travail interentreprises

Désormais, conformément à l'article L. 4622-8 du code du travail, les SSTI doivent recruter au moins un IPRP par équipe pluridisciplinaire.

#### Ses compétences

Selon l'article R. 4623-37 du code du travail, l'IPRP dans les SSTI « a des compétences techniques ou organisationnelles en matière de santé et de sécurité au travail ». Cet article ne fixe pas d'autres conditions en matière de diplômes ou d'expérience professionnelle. Il appartient donc au président du service ou au directeur de s'assurer des compétences de l'IPRP avant de l'embaucher. Il leur est d'ailleurs possible d'avoir les mêmes exigences de diplôme ou d'expérience professionnelle que celles prévues par l'article D. 4644-6 du code du travail pour les IPRP externes. Rien ne s'oppose non plus à ce que le responsable du SSTI demande à l'IPRP, préalablement à son embauche, de se faire enregistrer auprès de la DIRECCTE.

La commission de contrôle est consultée sur les créations d'emplois d'IPRP (code du travail, art. D. 4622-31 [4]) ; elle peut donc formuler des exigences quant au niveau de diplôme, à l'expérience professionnelle et au domaine de compétence technique ou organisationnel comme à la spécialité.

De même, la commission médico-technique, bien que sa consultation sur les créations d'emplois d'IPRP ne soit pas expressément prévue, est consultée sur les questions relatives à « la mise en œuvre des compétence pluridisciplinaires au sein du service de santé au travail » (code du travail, art. D. 4622-28 [1°]). Elle peut, à ce titre, utilement être consultée sur le profil des IPRP dont le recrutement est envisagé.

Il n'y a donc plus d'obligation pour le SST de faire appel à un IPRP habilité auprès du collège régional tripartite (CARSAT, ARACT et OPPBTP), tel que prévu par les anciens articles L. 4622-4 et R. 4623-26 et suivants du code du travail.

#### Ses attributions

Il participe, en tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, aux missions du SST, et donc, comme précisé à l'article R. 4623-38 du code du travail « dans un objectif exclusif de prévention, à la préservation de la santé et de la sécurité des travailleurs et à l'amélioration des conditions de travail ». Cet article ajoute que, « dans ce cadre, il assure des missions de diagnostic, de conseil, d'accompagnement et d'appui, et communique les résultats de ses études au médecin du travail. »

### Les conditions d'exercice de sa mission

« Il ne peut subir de discrimination en raison de ses activités de prévention » et « assure ses missions dans des conditions garantissant son indépendance » (code du travail, art. R. 4623-37 al. 2). S'il ne bénéficie pas de la même protection que le médecin du travail en cas de rupture du contrat de travail, le comité interentreprises ou la commission de contrôle est consulté sur son licenciement (code du travail, art. D. 4622-31 [7°]).

En tant que membre de l'équipe pluridisciplinaire, l'IPRP bénéficie des droits suivants :

- l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que sur leurs modalités d'emploi et sur les résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans le domaine de compétence du médecin du travail mentionnées à l'article R. 4623-1 du code du travail (code du travail, art. R. 4624-4) ;
- le droit d'accès à tous les documents non nominatifs relatif à la santé et la sécurité au travail rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail ; ce droit s'exerçant, comme pour tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation (code du travail, art. R. 4624-5).

Il dispose du temps nécessaire et des moyens requis pour exercer sa mission (code du travail, art. R. 4623-37 al. 1)

S'il est placé sous l'autorité hiérarchique du directeur du service, il inscrit son intervention dans le cadre des actions menées par l'équipe pluridisciplinaire, animée et coordonnée par le médecin du travail. Il définit ainsi les lieux et la durée nécessaire de ses interventions et sa méthode de travail avec le médecin du travail, qui est garant de la cohérence d'ensemble de l'action de l'équipe pluridisciplinaire.

Enfin, il communique les résultats de ses études au médecin du travail (code du travail, art. R. 4623-38), ce dernier les communiquant à l'employeur (code du travail, art. R. 4624-8) et aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire.

#### 2.3.2. L'IPRP externe

Les IPRP non employés par les SSTI doivent être enregistrés par le DIRECCTE (code du travail, art. L. 4644-1 al. 3). Cet enregistrement se substitue à l'ancienne habilitation, qui est supprimée. Il s'agit d'une procédure simplifiée, mais qui préserve la garantie de compétence des IPRP compte tenu notamment du caractère exigeant du dossier d'enregistrement.

Les dispositions relatives à l'IPRP enregistrés ne se trouvent pas dans le titre II du livre VI du code du travail, mais dans son titre IV intitulé « Institutions et personnes concourant à l'organisation de la prévention » et, plus précisément, dans le chapitre IV « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail ».

Afin d'assurer la transition entre le dispositif de l'habilitation et celui de l'enregistrement, le III de l'article 1<sup>er</sup> de la loi du 20 juillet 2011 prévoit que l'habilitation délivrée avant son entrée en vigueur vaut enregistrement pendant une durée de trois ans à compter de la date de sa promulgation. Les habilitations des IPRP sont donc valables au maximum jusqu'au 20 juillet 2014.

#### L'enregistrement

Les articles D. 4644-6 à D. 4644-11 du code du travail fixent les règles en matière d'enregistrement des IPRP.

#### L'enregistrement de la personne physique ou de la personne morale

Ni la loi ni le décret ne précisent si c'est chaque IPRP personne physique ou la personne morale qui doivent se faire enregistrer. Dès lors, le choix doit être laissé au demandeur et la DIRECCTE enregistrera donc soit l'IPRP personne physique soit l'organisme employant les IPRP.

Lorsque l'IPRP appartient à un organisme, l'enregistrement de ce dernier apparaît d'autant plus justifié : c'est en effet la personne morale qui devra signer avec l'entreprise ou le SSTI la convention fixant les conditions d'intervention (code du travail, art. R. 4644-2).

Toutefois, si la demande d'enregistrement émane d'un IPRP employé par un SSTI, seule la personne physique pourra être enregistrée, un SSTI ne pouvant se faire enregistrer en tant qu'IPRP.

L'enregistrement doit se faire auprès de la DIRECCTE compétente pour le domicile de l'IPRP et non pas la DIRECCTE du lieu d'exercice de la fonction. En effet, l'enregistrement est valable « pour l'ensemble du territoire national » (code du travail, art. D. 4644-8).

#### Le contenu du dossier de demande d'enregistrement

##### a) La compétence du demandeur

Alors que pour l'IPRP interne, employé par les SSTI, le code du travail ne fixe pas de conditions de diplômes ou d'expérience professionnelle, pour l'IPRP externe les conditions de cette compétence sont précisées. Ainsi, l'article L. 4644-1 alinéa 3 précise qu'il dispose de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.

Le dossier de demande d'enregistrement doit contenir les justificatifs de cette compétence, attestant soit de la détention d'un diplôme, soit d'une expérience professionnelle (code du travail, art. D. 4644-6).

Il est précisé que l'obligation de détention d'un diplôme n'est pas cumulative. Ainsi, la personne doit détenir :

- soit un diplôme d'ingénieur ;
- soit un diplôme sanctionnant au moins deux ans d'études supérieures dans les domaines de la santé, de la sécurité ou de l'organisation du travail ;
- soit un diplôme sanctionnant au moins trois ans d'études supérieures dans un domaine scientifique ou dans une matière relevant des sciences humaines et sociales et liée au travail.

Ces dispositions relatives à l'obligation de détention d'un diplôme existaient déjà pour la procédure d'habilitation des IPRP telle que précisée par la circulaire du 13 janvier 2004.

À défaut de détenir un de ces diplômes, le demandeur doit justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine de la prévention des risques professionnels d'au moins cinq ans, étant précisé que cette activité doit avoir été exercée à titre principal et non accessoire.

À titre d'exemple, l'IPRP est un ergonome, un métrologue, un toxicologue, un spécialiste en organisation du travail ou en aide à l'évaluation des risques.

*b) La déclaration d'intérêt*

Cette déclaration a pour objet de préciser que, dans l'exercice de sa mission, l'IPRP n'aura pas d'intérêts directs ou indirects avec les entreprises ou les SSTI, susceptibles de porter atteinte à l'objectivité dont il doit faire preuve.

*c) Le dossier de demande de renouvellement d'enregistrement*

L'enregistrement de l'IPRP étant valable cinq ans, au terme de cette durée il doit présenter une demande de renouvellement de son enregistrement, auquel sera joint, en plus des autres pièces obligatoires, un rapport d'activité concernant les cinq dernières années d'exercice.

*d) Le dossier présenté par une personne morale*

En cas de demande d'enregistrement présentée par une personne morale, les justificatifs du diplôme ou de l'expérience professionnelle pour chaque IPRP personne physique seront joints et vérifiés par le DIRECCTE. Si une ou plusieurs personnes de l'organisme ne disposent pas des compétences requises, l'organisme ne sera pas enregistré.

Lors du renouvellement de l'enregistrement, le rapport d'activité sera celui de l'organisme, correspondant à la consolidation des interventions de ses IPRP.

La déclaration d'intérêt sera produite par la personne morale.

#### La décision du DIRECCTE relative à l'enregistrement et au retrait d'enregistrement

*a) La forme de l'enregistrement*

Le décret ne précise pas la forme de l'enregistrement. En fait, cela consiste en la délivrance d'un récépissé d'enregistrement par le DIRECCTE, daté, comportant un numéro d'enregistrement, précisant la période de validité de l'enregistrement, les domaines et spécialités de l'IPRP.

*b) Le délai pour l'enregistrement*

L'article D. 4644-7 du code du travail précise que le DIRECCTE enregistre l'IPRP dans un délai d'un mois à compter de la date de réception du dossier. Le DIRECCTE peut utilement accuser réception de chaque demande d'enregistrement en précisant qu'à défaut de réponse le silence de l'administration vaut refus d'enregistrement. Les voies et délai de recours sont précisés dans l'accusé de réception.

*c) Le retrait de l'enregistrement*

L'article D. 4644-9 du code du travail donne la possibilité au DIRECCTE de mettre fin, à tout moment, à l'enregistrement d'un IPRP qui ne dispose pas des compétences nécessaires, qui ne respecte pas les prescriptions légales ou qui n'est plus en mesure d'assurer sa mission.

*d) La publicité de l'enregistrement et la communication de l'information*

Afin d'informer les employeurs et les acteurs de la santé au travail dans chaque région, une liste des IPRP enregistrés est publiée en ligne sur le site internet de la DIRECCTE. Au niveau national, la publication de la liste des IPRP enregistrés sur le site « Travailler mieux » est également prévue.

#### Les conditions d'exercice des missions de l'IPRP

L'IPRP intervient dans une entreprise soit parce que l'employeur fait directement appel à lui dans le cadre de l'article L. 4644-1 du code du travail, soit dans le cadre d'une prestation de service pour un SSTI en raison de ses compétences dont le service ne dispose pas (cas prévu à l'art. R. 4623-39 du code du travail).

Ces deux cas font l'objet soit d'une convention entre l'IPRP et l'entreprise, soit d'une convention entre l'IPRP et le SSTI qui est portée à la connaissance du ou des médecins du travail concernés, et dont le contenu est fixé à l'article R. 4644-2 du code du travail.

C'est dans cette convention que les conditions assurant son indépendance pour exercer ses missions seront précisées.

Il a accès à tous les documents non nominatifs relatifs à la santé et la sécurité du travail rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail, dans le respect de la confidentialité des données et des secrets de fabrication et des procédés d'exploitation dont il peut avoir connaissance (code du travail, art. R. 4644-5).

Enfin, lorsque l'employeur fait appel à un IPRP enregistré, il informe son SST de cette intervention ainsi que des résultats des études menées dans ce cadre (code du travail, art. R. 4644-3).

#### 2.4. *L'appel à compétences pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise*

La loi du 20 juillet 2011 a introduit un chapitre IV dans le titre IV (Institutions et personnels concourant à l'organisation de la prévention) du livre VI de la quatrième partie du code du travail. Ce chapitre s'intitule « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité du travail ».

Il contient un article dans la partie législative, l'article L. 4644-1 et les articles R. 4644-1 à D. 4644-11 dans la partie réglementaire.

L'article L. 4644-1 dispose en ses alinéas 1 et 2 que « L'employeur désigne un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels.

Le ou les salariés ainsi désignés par l'employeur bénéficient, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail dans les conditions prévues aux articles L. 4614-14 à L. 4614-16. »

Ces dispositions répondent aux exigences posées par l'article 7 de la directive 89/391/CEE du Conseil du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, qui prévoit la désignation par l'employeur d'« un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper des activités de protection et des activités de prévention des risques professionnels de l'entreprise et/ou de l'établissement ». L'article 7 de la directive ajoute que, « si les compétences dans l'entreprise et/ou l'établissement sont insuffisantes pour organiser ces activités de protection et de prévention, l'employeur doit faire appel à des compétences (personnes ou services) extérieures à l'entreprise et/ou à l'établissement ».

Ce chapitre « Aide à l'employeur pour la gestion de la santé et de la sécurité au travail » concerne toutes les entreprises, quelles que soient leur taille et les modalités retenues par l'employeur pour assurer le suivi de la santé de ses salariés.

#### Le salarié désigné

L'article R. 4644-1 du code du travail précise que ces personnes sont désignées après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel.

Il s'agit soit de personnes déjà présentes dans l'entreprise – et qui peut-être exercent déjà cette mission –, soit de personnes recrutées pour mener cette mission. Dans les deux cas, l'employeur doit formaliser la désignation, notamment en demandant l'avis du CHSCT, étant précisé qu'il ne s'agit pas d'un avis conforme. L'information donnée au CHSCT va au-delà de la simple communication du nom de la personne, a fortiori s'il s'agit d'un recrutement. L'employeur doit donner des précisions sur sa compétence dans le domaine de la prévention des risques professionnels, en indiquant notamment ses diplômes et son expérience professionnelle, et sur les missions qui lui seront confiées.

Un écrit entre l'employeur et chaque personne désignée n'est pas obligatoire. Toutefois, s'il s'agit d'un recrutement, un contrat de travail écrit peut bien entendu apporter toutes précisions sur les activités confiées et les modalités d'exercice de la mission. S'il s'agit de confier la mission à une personne déjà présente dans l'entreprise, un avenant à son contrat de travail peut également mentionner ces éléments, étant précisé que la signature d'un tel avenant ne peut être imposée au salarié s'il s'agit de l'attribution de tâches nouvelles modifiant la nature de ses fonctions. Il s'agit en effet dans ce cas d'une modification du contrat de travail.

Le code du travail ne fixe aucune exigence de diplôme ou d'expérience professionnelle pour la désignation de la personne compétente. L'article 7 de la directive 89/391 ne fixe pas plus d'exigences et précise uniquement que « les travailleurs désignés doivent avoir les capacités nécessaires ».

Il appartient donc à l'employeur qui recrute ou qui désigne – si elle est déjà présente dans l'entreprise – une personne pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels, de s'assurer de sa compétence, à travers ses diplômes et/ou son expérience professionnelle. En pratique, c'est ce que font déjà les employeurs des entreprises qui nomment des responsables santé-sécurité, responsables prévention des risques..., situations qui existent dans certaines PME et sont fréquentes dans les grandes entreprises. La personne désignée peut également être un salarié bénéficiant d'une délégation de pouvoir dans le domaine de la santé-sécurité. Ce salarié a, en effet, la compétence nécessaire puisqu'il s'agit d'une des conditions définies par la jurisprudence concernant la personne qui reçoit la délégation (selon une formule fréquemment reprise par la Cour de cassation, le délégué doit être « pleinement pourvu de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires pour remplir sa mission »).

Cet appel à compétences est organisé dans des conditions telles que le salarié désigné est en mesure de remplir pleinement ses missions. Celles-ci ont vocation à comprendre à la fois une démarche d'évaluation des risques, notamment par la réalisation de diagnostics, une démarche d'élaboration et de planification d'actions s'inscrivant dans la démarche de prévention de l'employeur, et un suivi de la mise en œuvre de ces actions. Ceci implique qu'il dispose des moyens requis (code du travail, art. R. 4644-1) et d'une certaine autonomie.

Enfin, l'alinéa 2 de l'article L. 4644-1 du code du travail permet à ces personnes de bénéficier, à leur demande, d'une formation en matière de santé au travail, dans les conditions prévues par les articles L. 4614-14 à L. 4614-16 pour la formation dispensée aux représentants du personnel au CHSCT. Sa durée est donc de trois

jours dans les entreprises de moins de trois cents salariés et de cinq jours dans les entreprises d'au moins trois cents salariés. Cette formation est à la charge de l'employeur dans les mêmes conditions que pour les membres du CHSCT. L'employeur peut également organiser une formation pour la personne désignée, alors même qu'elle n'a pas demandé à bénéficier d'une formation.

#### La responsabilité

Si le code du travail ne traite pas de la responsabilité de la personne compétente, le principe général de la responsabilité de l'employeur en matière de santé et de sécurité (obligation de sécurité de résultat rappelée à plusieurs reprises par la Cour de cassation) doit être rappelé.

Par ailleurs, l'article 7 de la directive 89/391 précise que la désignation des personnes compétentes est faite « sans préjudice des obligations visées aux articles 5 et 6 ». L'article 5 de la directive est relatif à la responsabilité de l'employeur en matière de sécurité et de santé des travailleurs. L'article 6 fixe les obligations de l'employeur pour assurer la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs.

La désignation d'une personne compétente pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels n'a donc pas pour effet de transférer la responsabilité de l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail à cette personne.

Toutefois cette responsabilité peut lui être transférée en cas de délégation de pouvoir de l'employeur. Il est rappelé que la délégation de pouvoir n'est valable que si le délégataire est investi de l'autorité, de la compétence et des moyens nécessaires à l'exercice de sa mission.

Ce salarié désigné n'est pas un salarié protégé.

L'appel aux IPRP ou à un organisme de prévention des risques professionnels  
(Caisse, OPPBTP, ANACT et réseau) en l'absence de compétences internes

Dans la mesure du possible, l'employeur doit d'abord chercher à désigner un salarié de son entreprise pour s'occuper des activités de protection ou de prévention des risques professionnels. Si les compétences de l'entreprise ne permettent pas d'organiser ces activités, alors l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel aux IPRP du service de santé au travail interentreprises auquel il adhère ou aux IPRP enregistrés auprès du DIRECCTE.

L'avis du CHSCT ou des délégués du personnel, qui n'est pas un avis conforme, n'est requis que si l'entreprise est dotée de l'une de ces institutions représentatives du personnel. Si tel n'est pas le cas, l'employeur fait appel directement à l'IPRP de son choix.

Dans ce cadre, l'IPRP auquel l'employeur fait appel a vocation à exercer la même mission que celle du salarié désigné, le cas échéant, par l'employeur, à savoir une mission d'évaluation générale des risques et de définition d'actions de prévention. Il doit donc avoir des compétences lui permettant de répondre à cette mission à caractère généraliste. Il n'a bien sûr pas vocation à se substituer aux organismes divers, prestataires de services techniques (une entreprise de maintenance industrielle, un fournisseur de dispositifs de sécurité, d'équipements de travail ou de protection individuelle, un vérificateur...) qui interviennent en appui de l'employeur et à sa demande dans le cadre de la gestion de différents risques (et qui n'ont pas à se faire enregistrer comme IPRP dans ce cadre).

L'article L. 4644-1 du code du travail donne également la possibilité à l'employeur de faire appel aux organismes de prévention des risques professionnels. Il s'agit :

- des services de prévention des caisses de sécurité sociale avec l'appui de l'INRS dans le cadre des programmes de prévention mentionnés à l'article L. 422-5 du code de la sécurité sociale ;
- de l'OPPBTP ;
- de l'ANACT et du réseau des associations régionales pour l'amélioration des conditions de travail.

L'organisme auquel il est fait appel peut choisir d'intervenir, ou pas, dans l'entreprise qui en fait la demande en fonction de son secteur d'activité, de sa taille ou encore de ses caractéristiques en matière de risques professionnels et de population concernée. Il peut, par ailleurs, conditionner son intervention à certains engagements de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels au regard de la démarche de prévention déjà engagée ou des priorités d'action, définies par l'organisme ou par l'entreprise.

Les alinéas 2 et 3 de l'article L. 4644-1 du code du travail ne doivent pas être lus comme des obligations chronologiques pour l'employeur consistant à faire premièrement appel à l'IPRP de son SSTI, puis, à défaut de compétences dans ce service, à un IPRP enregistré et, enfin, à l'un des organismes ci-dessus mentionnés. L'employeur peut très bien faire appel directement à un IPRP enregistré ou à l'organisme de prévention.

Enfin, il apparaît important que le SST soit informé de l'intervention dans l'entreprise d'un IPRP enregistré ou de l'un des organismes de prévention et des résultats des études menées dans ce cadre. C'est pourquoi l'article R. 4644-3 du code du travail prévoit cette information par l'employeur.

### 3. Les missions et actions des services de santé au travail

Les missions des SST sont désormais définies dans le code du travail. L'article L. 4622-2 du code du travail dispose que « les services de santé au travail ont pour mission exclusive d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail ». Dans les services autonomes de santé au travail, ces missions sont assurées par les médecins du travail, qui mènent leurs actions en coordination avec les employeurs, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel, les salariés compétents désignés par l'employeur ou les IPRP ou les orga-



nismes auxquels il est fait appel pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise (code du travail, art. L. 4622-4). Dans les SSTI, elles sont assurées par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail animée et coordonnée par le médecin du travail (code du travail, art. L. 4622-8).

Pour mener cette mission exclusive, le SST met en œuvre les actions précisées à l'article L. 4622-2 :

- conduite d'actions de santé au travail, dans le but de préserver la santé physique et mentale des travailleurs tout au long de leur parcours professionnel ;
- conseil aux employeurs, aux travailleurs et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels, d'améliorer les conditions de travail, de prévenir la consommation d'alcool et de drogue sur le lieu de travail, de prévenir le harcèlement sexuel et moral (nouvelle mission introduite par la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel), de prévenir ou de réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle et de contribuer au maintien dans l'emploi des travailleurs ;
- surveillance de l'état de santé des travailleurs en fonction des risques concernant leur sécurité et leur santé au travail, de la pénibilité au travail et de leur âge ;
- participation au suivi et à la traçabilité des expositions professionnelles ainsi qu'à la veille sanitaire.

Ces actions peuvent être classées en deux catégories principales :

- les actions sur le milieu de travail ;
- le suivi individuel de l'état de santé du salarié qui relève du médecin du travail.

### 3.1. *Les actions sur le milieu de travail*

#### 3.1.1. Les principales actions en milieu de travail

L'action sur le milieu de travail consiste dans la préparation, la réalisation, et les suites immédiates d'une intervention au bénéfice d'une entreprise ou de plusieurs entreprises, préalablement identifiées.

Cette activité préventive – au bénéfice collectif ou individuel des salariés – a pour but de mener ou de proposer des actions de prévention, de correction ou d'amélioration des conditions de travail. L'article R. 4624-1 du code du travail cite les principales actions qui ont vocation à être menées, dans ce cadre, par l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail dans les SSTI ou par les médecins du travail en collaboration avec les services de prévention dans les entreprises dotées de services autonomes. La définition et l'organisation de ces actions doivent s'inscrire dans le cadre des priorités définies notamment par le projet pluriannuel de service et le CPOM.

#### La fiche d'entreprise, un document clé dans la démarche de prévention

Une attention particulière doit être portée aux actions qui relèvent de l'identification et de l'analyse des risques, notamment par le biais de l'élaboration et de la mise à jour des fiches d'entreprise. Celles-ci ont une importance majeure, notamment dans les petites entreprises, dans la mesure où cette fiche constitue un des premiers leviers pour mettre en œuvre une démarche de prévention et pour aider l'employeur dans l'identification et l'évaluation des risques présents dans son entreprise ou son établissement.

Élaborée par l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI ou le médecin du travail dans les services autonomes, la fiche d'entreprise consigne en effet notamment les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés. Elle est obligatoire pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, et doit être remise aux entreprises ou établissements qui viennent d'adhérer à un SST au plus tard un an après leur adhésion. Elle est tenue à la disposition du DIRECCTE et du médecin inspecteur du travail (code du travail, art. D. 4624-40) ainsi que de l'inspecteur du travail. Un exemplaire de cette fiche est conservé au sein du service de santé au travail. Cette fiche constitue non seulement un instrument de repérage des risques professionnels et des populations concernées qui s'articule avec le document unique d'évaluation des risques, réalisé par l'employeur, mais aussi de sensibilisation et d'information de l'employeur sur les questions de santé au travail. À cet égard, sa délivrance et son actualisation sont des éléments importants d'appréciation et de contrôle de l'activité du SST par la DIRECCTE, notamment en direction des petites entreprises.

#### La participation aux réunions du CHSCT

Aux termes des articles L. 4623-2, R. 4614-2 et 3 du code du travail, seul le médecin du travail est membre de droit de cette instance. Il ne peut donc pas se faire représenter par un autre membre de l'équipe pluridisciplinaire. Lorsqu'une question inscrite à l'ordre du jour le justifie, sous réserve de l'accord de l'employeur et des représentants du personnel au CHSCT, il peut se faire assister par un ou plusieurs membres de l'équipe. Cet accord doit avoir été inscrit à l'ordre du jour et fait l'objet d'une délibération du CHSCT.

#### Les actions de formation

La loi du 20 juillet 2011 ouvre enfin la possibilité pour les SST d'élaborer et de mener des actions de formation pour les salariés des entreprises adhérentes dès lors qu'elles répondent à l'objet et aux missions du service. Que ce soit dans le domaine de la radioprotection (code du travail, art. R. 4451-117), dans celui de la protection contre le bruit (code du travail, art. R. 4436-1) ou dans le cadre de l'article R. 4624-1 du code du travail, les dispositions réglementaires prévoient une intervention du médecin du travail ou des membres de l'équipe pluridisciplinaire, en

qualité de conseil. Ils participent à l'élaboration ou sont associés à la formation aux risques professionnels. Il ne pèse pas sur eux d'obligation réglementaire d'assurer personnellement ces formations. En conséquence, leurs actions en matière de formation restent dans le champ de compétence du SST. Financièrement, ces formations participent des missions du service de santé au travail et sont prises en charge dans le cadre de la prestation globale en santé travail couverte par la cotisation appelée conformément à la règle énoncée à l'article L. 4622-6 du code du travail.

En revanche, un refus d'enregistrement en tant qu'organisme de formation par le DIRECCTE doit être opposé aux SST demandant à être reconnus comme tels. Le SST ne peut, en effet, voir son objet étendu à la formation. La reconnaissance comme organisme de formation contrevient aux dispositions de l'article L. 4622-2 du code du travail et à l'objet social du SST qui est exclusif de toute autre activité que celle d'éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

### 3.1.2. Des moyens garantis pour s'assurer de l'effectivité des actions sur le milieu de travail

#### Des moyens propres au médecin du travail

Le médecin du travail doit disposer d'une latitude suffisante dans l'organisation de son temps de travail, afin que la répartition de son tiers temps soit équilibrée tout au long de l'année et tienne compte des besoins des entreprises (par exemple, dates des réunions de CHSCT).

Conformément à l'article R. 4624-3 du code du travail, seul le médecin du travail a libre accès aux lieux de travail, pour y réaliser des visites soit à son initiative, soit à celle de l'employeur, du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel. Ce droit n'est pas étendu aux autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail, pour lesquels l'accès au lieu de travail doit donc se faire en concertation avec le médecin du travail et avec l'accord de l'employeur.

Le médecin du travail peut, aux frais de l'employeur, réaliser ou faire réaliser, notamment par un IPRP, des prélèvements et des mesures aux fins d'analyse ainsi que faire procéder à des analyses ou mesures qu'il estime nécessaires par un organisme habilité (code du travail, art. R. 4624-7). En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur du travail.

Lorsque l'employeur est averti par le médecin du travail de ces risques et des moyens de protection dont il doit être fait usage, ce dernier en informe les travailleurs concernés et le CHSCT.

Des modalités particulières d'échange d'information entre l'employeur et le médecin du travail :

L'employeur est tenu de communiquer au médecin du travail les fiches de données de sécurité relatives aux produits utilisés, prévues par l'article R. 4411-73 du code du travail (code du travail, art. R. 4624-4).

Le médecin du travail doit quant à lui communiquer à l'employeur les rapports et résultats des études qu'il a pu mener (code du travail, art. R. 4624-8). Dans les SSTI, cette communication concerne l'ensemble des rapports et études produits par les différents membres de l'équipe pluridisciplinaire. Il revient alors à l'employeur de porter ces rapports et résultats à la connaissance du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel et de les tenir à la disposition du médecin inspecteur du travail.

Au-delà de ces précisions sur les communications obligatoires d'information, l'accent est désormais mis sur le dialogue qui doit s'instaurer entre le médecin du travail et l'employeur sur certains sujets.

Ainsi, l'article R. 4624-6 du code du travail prévoit que l'employeur doit prendre en considération les avis formulés par le médecin du travail concernant l'application des dispositions relatives à l'emploi des travailleurs handicapés. Il doit informer le médecin du travail des motifs qui s'opposent éventuellement à la mise en œuvre des avis rendus. En cas de difficulté ou de désaccord, la décision est prise par l'inspecteur du travail après avis du médecin inspecteur.

De plus, la loi du 20 juillet 2011 a instauré une procédure écrite d'échange d'informations avec l'article L. 4624-3 du code du travail. Le médecin du travail qui constate un risque pour la santé des travailleurs propose par un écrit motivé et circonstancié des mesures visant à la préserver ; l'employeur doit prendre en considération ces propositions et, en cas de refus, doit faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite. Les propositions du médecin du travail et la réponse de l'employeur sont tenues à la disposition du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, de l'inspection du travail, du médecin inspecteur du travail, des agents des services de prévention des organismes de sécurité sociale ou des organismes professionnels de prévention. Inversement, le médecin du travail saisi par l'employeur d'une question relative à sa mission générale de préservation de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment par la surveillance de leurs conditions d'hygiène au travail, des risques de contagion et de leur santé, fait connaître ses préconisations par écrit.

Le principe du tiers temps :

Pour assurer la réalisation des actions sur le milieu de travail, le principe du tiers temps du médecin du travail consacré à ses missions en milieu de travail est maintenu (code du travail, art. R. 4624-4). Il s'agit d'organiser les missions du médecin du travail sur le milieu de travail, en demi-journées. Le médecin du travail doit consacrer un nombre minimum de demi-journées à son action sur le milieu de travail. Dans un souci d'efficacité de l'action sur le milieu de travail, la répartition de ces demi-journées doit s'échelonner sur l'année et sur le mois de manière régulière. C'est au SST de s'en assurer.

Ainsi, un médecin du travail employé à temps plein doit consacrer à cette mission au moins cent cinquante demi-journées de travail effectif, ce qui équivaut, au moins, au tiers de son temps de travail effectif. Le temps de travail effectif annuel exclut les périodes chômées pour congés annuels, réduction du temps de travail, jours

fériés... Le nombre de cent cinquante demi-journées est basé sur une semaine de dix demi-journées. Pour des services qui fonctionnent sur une autre répartition du temps de travail, le nombre de demi-journées à réserver à cette action se calcule au prorata du nombre de demi-journées travaillées dans la semaine, afin de correspondre à une durée équivalente.

Le médecin du travail employé à temps partiel organise son action sur le milieu de travail durant un nombre minimum de demi-journées, calculé au prorata de son temps de travail.

#### Les moyens de l'équipe pluridisciplinaire et des autres membres concourant aux services de santé au travail

Outre la visite des lieux de travail et les différentes prérogatives prévues à l'article R. 4624-1 du code du travail, l'équipe pluridisciplinaire dispose des moyens suivants :

- l'information sur la nature et la composition des produits utilisés ainsi que sur leurs modalités d'emploi et l'information sur les résultats de toutes les mesures et analyses réalisées dans le cadre de l'article R. 4623-1 du code du travail, c'est-à-dire dans le cadre des missions du médecin du travail (code du travail, art. R. 4624-4) ;
- le droit d'accès à tous les documents non nominatifs rendus obligatoires par la quatrième partie du code du travail, ce droit s'exerçant dans des conditions garantissant le caractère confidentiel des données ainsi que la protection des informations relatives aux secrets de fabrication et procédés d'exploitation (code du travail, art. R. 4624-5). L'article R. 4624-9 du code du travail rappelle ce principe d'interdiction de révéler les secrets de fabrication et les procédés d'exploitation dont pourraient avoir connaissance les membres de l'équipe pluridisciplinaire.

Dans les services autonomes de santé au travail, ces moyens sont ceux du médecin du travail qui peut, en tant que de besoin et avec l'accord de l'employeur, faire appel aux services chargés des activités de protection des salariés et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

### *3.2. Le suivi individuel de l'état de santé du salarié*

Le suivi de l'état de santé du salarié se fait à l'occasion de l'examen médical. L'examen médical, en médecine du travail, se définit comme l'ensemble des moyens mis en œuvre par le médecin du travail, dans le cadre de la visite médicale, afin de recueillir des informations sur la santé du salarié et sur le lien entre sa santé et sa situation de travail. Cet examen permet, à la fois, de dégager des mesures individuelles appropriées et de recueillir des informations utiles pour l'action sur le milieu de travail. À l'occasion de cet examen, le médecin du travail informe le salarié des risques d'exposition à son poste et lui indique les moyens de prévention et de surveillance à mettre en œuvre.

À l'issue de chaque examen médical, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire. Un exemplaire est remis au salarié et un autre à l'employeur, qui le conserve pour pouvoir le présenter à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail, à leur demande (code du travail, art. R. 4624-47). L'examen médical donne lieu à un compte rendu porté au dossier médical en santé au travail (code du travail, art. D. 4624-46).

Le code du travail prévoit plusieurs types d'examens médicaux :

- l'examen d'embauche (code du travail, art. R. 4624-10 à R. 4624-15) ;
- les examens périodiques y compris ceux réalisés dans le cadre de la surveillance médicale renforcée (code du travail, art. R. 4624-16, R. 4624-18 et R. 4624-19) ;
- les examens à la demande (code du travail, art. R. 4624-17) ;
- les examens de préreprise et de reprise du travail dans certaines circonstances (code du travail, art. R. 4624-20 à R. 4624-24) ;
- les examens complémentaires (code du travail, R. 4624-25 à R. 4624-27).

Si les modalités de l'examen médical d'embauche et des examens complémentaires varient peu par rapport à la réglementation antérieure, les modalités des autres examens médicaux sont modifiées afin, notamment, de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

#### 3.2.1. L'examen d'embauche

L'article R. 4624-11 précise qu'il a pour finalité :

- de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- de proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- d'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Les deux dernières finalités de l'examen d'embauche sont nouvelles et rappellent l'importance de cette première rencontre entre le médecin du travail et le salarié dans la démarche de prévention.

En cas de nouvelle embauche par le même employeur ou lorsque le salarié change d'entreprise mais occupe un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition, la dispense d'examen d'embauche est maintenue (code du travail, art. R. 4624-12). Le médecin du travail doit être en possession de la dernière fiche d'aptitude du

salarié. Outre les conditions qui existaient déjà, la condition relative à l'absence d'inaptitude reconnue lors du dernier examen médical demeure également mais est modifiée : les deux délais de douze mois et de six mois sont doublés. Désormais, aucune inaptitude ne doit avoir été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours soit des vingt-quatre mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur, soit des douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

L'allongement de ces durées suit la modification de la périodicité des examens médicaux. Ces dispositions concernent notamment les salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée.

Néanmoins, cette dispense de l'examen médical d'embauche est impossible :

- pour les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail comme le permet le 3° de l'article L. 4111-6 du code du travail ;
- pour les salariés relevant de la surveillance médicale renforcée prévue à l'article R. 4624-18 du code du travail.

Il est possible d'organiser un seul examen d'embauche en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve qu'ils aient conclu un accord ou que cela ait fait l'objet d'un accord collectif de branche organisant le financement de la surveillance médicale de ces salariés. Cette opportunité doit faciliter la tenue de cet examen, pour les salariés qui travaillent à temps partiel auprès de plusieurs employeurs dans une même période ou chez plusieurs employeurs dans des périodes successives (code du travail, art. R. 4624-14). Ce dernier cas correspond, par exemple, aux man-queurs ou intermittents du spectacle qui peuvent signer plusieurs contrats sur une même année.

### 3.2.2. Les examens périodiques dans le cadre de la surveillance médicale, y compris renforcée

Obligatoires, les examens périodiques ont toujours pour finalité de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, complétée désormais par une information du salarié sur les conséquences médicales des expositions au poste de travail et du suivi médical nécessaire (code du travail, art. R. 4624-16 al.1). Ils interviennent soit dans le cadre du suivi médical de tout salarié, soit dans le cadre de la surveillance médicale renforcée pour certaines catégories de salariés.

#### Le déroulement des examens périodiques

Le médecin du travail assure ces examens périodiques. Le salarié est convoqué par le SST.

Le collaborateur médecin et l'interne peuvent, dans le cadre des protocoles médicaux, être amenés à effectuer des examens prescrits dans le cadre de ces visites.

Le principe de la périodicité de vingt-quatre mois pour les examens médicaux demeure. Mais, « sous réserve d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié », l'agrément délivré au SST par la DIRECCTE permet de la moduler « lorsque sont mis en place des entretiens infirmiers et des actions pluridisciplinaires annuelles et, lorsqu'elles existent, en tenant compte des recommandations de bonnes pratiques existantes » (code du travail, art. R. 4624-16, cf. deuxième partie II. – Agrément, 2.1.2). Afin d'assurer un suivi adéquat de la santé du salarié, le médecin du travail peut confier au collaborateur médecin ou à l'interne des visites médicales orientées vers la recherche de symptômes ou de signes cliniques susceptibles d'être en lien avec une exposition professionnelle et à l'infirmier la réalisation d'entretiens qui viennent compléter et enrichir le suivi individuel, sous sa responsabilité et dans le cadre de protocoles écrits.

#### La surveillance médicale renforcée

Le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 a réformé en profondeur le dispositif de la surveillance médicale renforcée tant en ce qui concerne les salariés qui y sont soumis que la fréquence et la nature des examens qu'elle implique afin de le mettre en cohérence avec l'évolution des connaissances scientifiques et médicales pour chaque risque tout en assurant un suivi adéquat et équivalent pour les travailleurs exposés.

D'une part, les catégories de salariés relevant de la surveillance médicale renforcée ont été actualisées. La liste des bénéficiaires, définie à l'article R. 4624-18 du code du travail, est plus précise et plus ciblée. Relèvent désormais d'une surveillance médicale renforcée :

- les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;
- les femmes enceintes ;
- les salariés exposés à l'amiante, au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 du code du travail, au risque hyperbare, au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 du code du travail, aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 du code du travail, aux agents biologiques des groupes 3 et 4 et aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;
- les travailleurs handicapés.

D'autre part, les modalités de suivi (fréquence et nature des examens) ont profondément évolué. Elles relèvent désormais du médecin du travail qui doit tenir compte notamment des recommandations de bonnes pratiques. La périodicité des visites médicales tout comme le type d'examen pratiqué peut être modifiés sous réserve qu'un examen de nature médicale soit pratiqué tous les vingt-quatre mois. Dès lors, un salarié relevant d'une surveillance médicale renforcée bénéficie, comme tout salarié, d'un examen périodique dans les conditions définies par l'article R. 4624-18 du code du travail c'est-à-dire un examen périodique tous les vingt-quatre mois, sauf modulation

accordée par la DIRECCTE dans le cadre de l'agrément du service de santé au travail, mais aussi d'au moins un examen de nature médicale tous les vingt-quatre mois. Par examen de nature médicale, on entend un examen qui donne lieu à une prescription et une interprétation du médecin du travail ou du collaborateur médecin (examens radiologiques, plombémie, etc.).

Certaines dispositions spécifiques ont été maintenues pour des catégories particulières de travailleurs qui viennent préciser la périodicité des examens médicaux. Ainsi, aux termes de l'article R. 4451-48 du code du travail, les travailleurs exposés aux rayonnements ionisants, classés en catégorie A bénéficient d'un suivi de leur état de santé au moins une fois par an.

Cette modification du dispositif de surveillance médicale renforcée a conduit à l'abrogation de nombreux textes antérieurs, notamment des arrêtés précisant les modalités du suivi médical pour certains risques professionnels :

- arrêté du 18 novembre 1949 : poussières arsenicales ;
- arrêté du 21 décembre 1950 : risques d'inhalation d'hydrogène arsénié ;
- arrêté du 13 juin 1963 : silicose professionnelle ;
- arrêté du 11 juillet 1977 : fixant la liste des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale ;
- arrêté du 5 avril 1985 : lésion maligne de la vessie ;
- arrêté du 6 juin 1987 : benzène ;
- arrêté du 15 septembre 1988 : plomb métallique et à ses composés ;
- arrêté du 31 janvier 1989 : bruit ;
- arrêté du 28 mars 1991 : milieu hyperbare ;
- arrêté du 28 août 1991 : rayonnements ionisants ;
- arrêté du 15 juin 1993 : manutention manuelle de charges ;
- arrêté du 13 décembre 1996 : inhalation des poussières d'amiante.

De plus, la loi du 20 juillet 2011 rend caduques, à compter du 20 janvier 2013, les clauses des accords collectifs comportant des obligations en matière d'examens médicaux réalisés par le médecin du travail différentes de celles prévues par le code du travail. Ainsi, les nombreuses clauses des accords collectifs prévoyant que les seniors bénéficient d'un examen médical annuel sont caduques. Il n'est donc plus possible de définir, par des accords collectifs de branche même étendus, de nouvelles catégories de postes ou de métiers ou des situations particulières qui justifieraient que les salariés concernés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée.

### 3.2.3. Les examens de préreprise et de reprise

Ces examens ont pour objectif principal de favoriser le maintien dans l'emploi d'un salarié devenu inapte à occuper son poste de travail. En identifiant les aménagements de poste nécessaires, en le formant en vue d'occuper un nouveau poste de travail ou en procédant le plus tôt possible à une recherche de poste, le salarié pourra être plus sûrement reclassé.

#### L'examen de préreprise

Un examen de préreprise est obligatoirement organisé pour le salarié placé en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié (code du travail, art. R. 4624-20). C'est le SST qui convoque le salarié.

L'objectif de cet examen est de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié et, à ce titre, le médecin du travail peut recommander au cours de l'examen :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser afin de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

Ces recommandations doivent permettre à l'employeur d'anticiper la recherche de reclassement du salarié dont l'état de santé ne lui permettra sans doute plus de reprendre son poste. Dans sa démarche, le médecin du travail peut s'appuyer sur le service social du travail de l'entreprise ou du SSTI. Ce dernier peut apporter son appui dans les démarches nécessaires au salarié avec les organismes sociaux et de prévoyance, mais également préparer son reclassement et l'accompagner à son retour dans l'entreprise.

Aucun avis d'aptitude ou d'inaptitude ne peut être délivré par le médecin du travail à l'issue de cet examen. Il informe seulement l'employeur et le médecin conseil de ses recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié. Le salarié peut s'opposer à cette information (code du travail, art. R. 4624-21).

L'examen de préreprise s'inscrit bien dans les missions des SST définies à l'article L. 4622-2 du code du travail (conseiller les employeurs et les travailleurs sur les dispositions et mesures nécessaires afin de contribuer au maintien dans l'emploi). C'est d'ailleurs au SST de convoquer le salarié.

#### L'examen de reprise

Le principe d'un examen de reprise qui existait déjà au bénéfice de certains salariés demeure, à une exception (code du travail, article R. 4624-22). Il s'adresse :

- aux femmes après le congé de maternité ;

- aux salariés après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- aux salariés après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. La durée de l'absence retenue est donc unifiée, alors qu'elle était précédemment d'au moins huit jours pour les absences dues à un accident du travail et de vingt et un jours pour les absences en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel.

L'examen de reprise en cas d'absence répétées pour raisons de santé est supprimé. En effet, un examen médical à la demande du salarié ou de l'employeur permet de contrôler, en cas de doute, l'aptitude du salarié (code du travail, art. R. 4624-17).

Conformément à l'article R. 4624-23 du code du travail, cet examen doit permettre de :

- délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le SST, pour que l'examen de reprise soit organisé dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Il convient de souligner l'importance de cet examen de reprise tant pour l'employeur que pour le salarié. Tant qu'il n'a pas eu lieu, l'employeur n'est pas informé de l'aptitude ou de l'inaptitude du salarié à son poste. C'est l'examen de reprise qui met fin à la suspension du contrat de travail, conformément à une jurisprudence constante de la Cour de cassation, même s'il ne coïncide pas avec le retour du salarié dans l'entreprise. Tant que la visite de reprise n'a pas été effectuée, le contrat de travail reste suspendu (Cass. soc., 22 octobre 1996, Bull. n° 338).

#### 3.2.4. L'examen à la demande

L'examen médical à la demande de l'employeur ou du salarié est maintenu (code du travail, art. R. 4624-17).

Le salarié peut bénéficier à tout moment d'un examen médical par le médecin du travail. Cette démarche ne peut donner lieu à une sanction de la part de l'employeur.

L'employeur peut demander un examen médical du salarié par le médecin du travail, afin d'obtenir un avis sur son aptitude au poste. Cette démarche peut se révéler nécessaire, par exemple, après un changement de poste de travail. Cette possibilité ne concerne pas la visite de préreprise prévue par l'article R. 4624-20 du code du travail, en raison de son caractère spécifique.

#### 3.2.5. Les examens complémentaires

Il s'agit d'examens nécessaires :

- à la détermination de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail, notamment au dépistage des affections comportant une contre-indication à ce poste de travail ;
- au dépistage d'une maladie professionnelle ou à caractère professionnel susceptible de résulter de l'activité professionnelle du salarié ;
- au dépistage des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

La prise en charge du coût est désormais assumée par l'employeur lorsqu'il dispose d'un service autonome, et par le SSTI dans les autres cas. Les objectifs de ces examens médicaux n'ont pas changé.

Il est rappelé que ces examens sont « réalisés dans des conditions garantissant le respect de leur anonymat » (code du travail, art. R. 4624-26 dernier alinéa). Cette précision s'avère particulièrement importante pour les examens prescrits par le médecin du travail d'un service autonome de santé au travail, puisque c'est l'employeur qui prend en charge leur coût. S'il est donc informé de la réalisation des examens complémentaires, il ne doit pas pour autant connaître le nom des salariés concernés. Il appartient donc à l'employeur de donner au médecin du travail le moyen de garantir l'anonymat des examens complémentaires.

Dans les SSTI, le directeur doit également permettre au médecin du travail de garantir le même anonymat à l'égard des salariés des entreprises adhérentes.

En cas de désaccord entre l'employeur et le médecin du travail, sur la nature et la fréquence de ces examens, la décision est prise par le médecin inspecteur du travail (code du travail, art. R. 4624-27).

#### 3.2.6. La déclaration d'aptitude et d'inaptitude

Les différents examens médicaux (examen d'embauche, examens périodiques, ...) permettent de s'assurer de l'aptitude médicale du salarié au poste de travail.

Seul le médecin du travail est compétent pour constater l'aptitude ou l'inaptitude du salarié et pour délivrer, à l'issue de chacun des examens, sauf pour la visite de préreprise, une fiche médicale d'aptitude (code du travail, art. R. 4624-47).

Le modèle de la fiche d'aptitude prévu par l'article R. 4624-49 du code du travail est fixé par arrêté. Cette fiche indique la nature de l'examen médical, qui est à l'initiative de cet examen, la date de l'examen, les conclusions sur l'aptitude ou l'inaptitude au poste de travail et les délais et voie de recours en cas de contestation par le l'employeur ou le salarié tel que prévu par l'article L. 4624-1 du code du travail. Ainsi, l'avis médical relatif à l'aptitude peut être contesté devant l'inspecteur du travail, dans les deux mois après qu'il a été émis. La décision de l'inspecteur du travail peut quant à elle faire l'objet d'un recours hiérarchique auprès du ministre chargé du travail, dans le délai de deux mois suivant sa notification.

La procédure de droit commun de reconnaissance de l'inaptitude du salarié demeure la même. Le médecin du travail doit réaliser une étude du poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que deux examens médicaux espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant des examens complémentaires.

Il est toutefois désormais possible pour le médecin du travail de délivrer un avis d'inaptitude en une seule visite quand il y a eu une visite de préreprise dans un délai de trente jours au plus (ce qui donne toute sa place à la visite de préreprise dans la procédure d'aptitude sans alourdir les formalités nécessaires) ou en cas d'urgence lorsque le maintien du salarié à son poste entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers. Dans ces deux hypothèses (code du travail, art. R. 4624-31), le médecin du travail doit réaliser une étude du poste et une étude des conditions de travail dans l'entreprise. Même en cas d'urgence, il apparaît indispensable que le médecin du travail se prononce en toute connaissance du poste occupé et des conditions de travail dans l'entreprise. Ces conditions sont donc cumulatives.

En dehors de ces deux hypothèses, la délivrance d'un avis d'inaptitude en une seule visite n'est pas valable et entache d'illégalité la procédure suivie par le médecin du travail.

## DEUXIÈME PARTIE : CONTRACTUALISATION, AGRÉMENT, CONTRÔLE ET PILOTAGE

La réforme vise à établir les conditions d'un meilleur pilotage de la santé au travail au niveau régional en assurant la cohérence des actions menées par les différents acteurs institutionnels et en dynamisant les services de santé au travail autour d'objectifs quantitatifs et qualitatifs partagés. Les SST constituent, en effet, une pièce maîtresse de l'architecture du système de prévention des risques professionnels et de la politique de santé au travail, sur le terrain. À cet égard, s'il leur appartient de s'organiser pour assurer au mieux leurs missions, l'État, la branche AT-MP et les partenaires sociaux ont un rôle nouveau à jouer dans le pilotage et le contrôle de ces acteurs de premier plan de la santé au travail. Les CRPRP et les CRAT-MP constituent des lieux clés pour ce pilotage.

L'objectif partagé est bien celui de l'implication des SST dans les priorités de la politique de santé au travail, définies nationalement puis déclinées et adaptées régionalement en fonction des territoires.

Le CPOM, l'agrément et le projet pluriannuel de service sont ainsi des leviers d'action pour la politique régionale de santé au travail qui répondent à des logiques différentes mais qui doivent s'articuler au mieux dans la mesure où ils interagissent étroitement. Le CPOM et l'agrément doivent permettre d'inscrire pleinement l'action des SST dans les priorités de la politique publique de santé au travail, et de garantir une bonne couverture territoriale des besoins en santé au travail. Le projet de service pluriannuel des SSTI, joint à la demande d'agrément, doit, quant à lui, permettre d'apprécier l'adéquation des moyens et de l'organisation du service aux priorités d'actions qu'il a définies sur la période considérée :

- mentionné à l'article L. 4622-14 du code du travail, le projet de service pluriannuel est un document pivot entre l'agrément et le CPOM. Il est élaboré par le SSTI au sein de la commission médico-technique avant d'être soumis à l'approbation du conseil d'administration. En partant des objectifs en matière de prévention définis à partir d'éléments de diagnostics locaux fins, il fixe les priorités d'action du service. Ce document, structurant pour le service comme pour les entreprises adhérentes, peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité ;
- mentionné aux articles D. 4622-48 et suivants du code du travail, l'agrément est accordé par le DIRECCTE, après avis du médecin inspecteur du travail, pour cinq ans. Cet agrément, véritable expression de la mission régaliennne de l'administration du travail, fixe l'effectif maximum de salariés suivis par l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI ou le médecin du travail dans le SST autonome, ainsi que le nombre de médecins du travail par secteur ;
- le CPOM, prévu par l'article L. 4622-10 du code du travail, constitue un des leviers essentiels pour atteindre ces objectifs puisqu'il vise à assurer une meilleure synergie entre les interventions d'acteurs complémentaires :
  - la branche AT-MP (direction des risques professionnels, commission des accidents du travail et des maladies professionnelles, caisses) avec une logique de gestion du risque et de réduction de la sinistralité ;
  - l'administration du travail qui porte la politique de santé et de sécurité au travail, à travers le respect des obligations de la quatrième partie du code du travail ;
  - les SST.

Puisque les liens entre ces trois documents sont étroits sans que leur articulation soit figée de manière univoque, leur élaboration doit se faire en cohérence, dans une temporalité adaptée aux enjeux propres à chaque situation. En effet, aux termes de la loi du 20 juillet 2011 et de ses deux décrets d'application du 30 janvier 2012, aucun CPOM ne peut être conclu si le SSTI n'est pas préalablement agréé. Au moment du renouvellement de l'agrément, la DIRECCTE examine la mise en œuvre du CPOM préalablement conclu et celle du projet de service pluriannuel. Ce dernier s'inscrit dans le cadre du CPOM qui doit notamment permettre de mettre en œuvre les priorités de ce projet de service.

C'est pourquoi une attention particulière doit être portée aux échanges préparatoires et réguliers entre la DIRECCTE, la Caisse et le SSTI contractant, avant toute finalisation de ces documents.

Cette vigilance est particulièrement importante pendant la phase de montée en puissance du dispositif et d'appropriation par tous les acteurs de la démarche de contractualisation. Il est aujourd'hui très difficile, voire impossible, de définir un calendrier linéaire ou un phasage unique des différentes étapes pour l'ensemble des SST. La méthode d'élaboration de ces documents doit, en effet, tenir compte de la situation propre à chaque SST, des réalités régionales différentes et des degrés d'appropriation variés.

## 1. Le projet de service pluriannuel

Pratique reconnue et généralisée par la loi du 20 juillet 2011 (code du travail, art. L. 4622-14), le projet de service pluriannuel est un cadre d'action commun et partagé par tous les acteurs du SST (directeur, équipe pluridisciplinaire dans toutes ses composantes), un repère pour les entreprises adhérentes et un document pivot pour les pouvoirs publics et le service dans la démarche de contractualisation et d'agrément. Il contribue à l'appropriation des principaux apports de la réforme par tous ses acteurs de cette même réforme. Il constitue un document structurant, véritable support d'un dialogue constructif sur les objectifs et priorités partagés du service ainsi que sur les modes d'action et de fonctionnement.

D'une part, en partant des objectifs en matière de prévention fondés sur des éléments de diagnostics locaux fins, ce document définit les priorités d'action du service. Il peut ainsi fixer des objectifs et des priorités propres à chacune des catégories de personnels composant l'équipe pluridisciplinaire et à l'ensemble du service tant sur des thèmes que sur des modes d'intervention.

D'autre part, il permet, dans chaque SSTI, de préciser les méthodes de travail de chacun des membres de l'équipe pluridisciplinaire et de l'équipe dans son ensemble. Il peut, à cet égard, proposer des éléments communs pour les différents protocoles écrits conclus entre les médecins du travail et les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire dans le respect de l'indépendance professionnelle des médecins du travail et des autres professionnels de santé.

Le projet de service pluriannuel est élaboré au sein de la commission médico-technique avant d'être soumis à l'approbation du conseil d'administration. Ce document peut être révisé régulièrement en fonction des évolutions du service et de son activité.

Dans un objectif de cohérence entre le projet de service pluriannuel, l'agrément et le CPOM, en particulier dans la phase de montée en puissance de la réforme qui ne permet pas d'établir une chronologie stricte entre ces trois documents, les échanges entre le SST, la DIRECCTE et la CARSAT doivent être encouragés à toutes les étapes. Ces échanges peuvent avoir lieu en amont ou au cours de l'élaboration du projet de service pluriannuel, et, en tout état de cause avant son adoption définitive par le conseil d'administration. Dans ce cadre, la DIRECCTE et en particulier le médecin inspecteur du travail peuvent accompagner le service et la commission médico-technique dans ce projet structurant. Enfin, même si le code du travail ne prévoit pas de durée pour ce projet, il semble opportun d'encourager les SSTI à fixer une durée maximale pour leur projet de service en essayant de l'articuler au mieux avec celle du CPOM et de l'agrément.

## 2. L'agrément

L'agrément des SST, prévu par les articles D. 4622-48 à D. 4622-53 du code du travail, constitue l'expression de la mission régalienne de l'administration. Il concerne tous les SST, autonomes comme interentreprises, dont il atteste la conformité aux dispositions du titre II du livre sixième de la quatrième partie du code du travail. Il s'articule pour les SSTI avec le CPOM et le projet de service pluriannuel.

Les dispositions légales ont été élaborées dans le souci d'être applicables et appliquées pour donner tout son sens à cette décision du DIRECCTE, qui contribue à inscrire l'action des SST dans une stratégie régionale tout en tenant compte des enjeux nationaux et de l'impératif d'égalité de traitement des salariés. L'agrément, adapté aux spécificités de chaque SST, repose ainsi sur des repères communs et partagés. Il n'est cependant pas le seul levier d'action dont dispose la DIRECCTE pour assurer l'effectivité des exigences en santé et sécurité au travail. Le médecin inspecteur du travail, par son dialogue constant avec les SST, les médecins du travail et l'ensemble des personnels participant à la santé au travail, est un interlocuteur privilégié des services de santé au travail (*cf.* IV sur le contrôle et le pilotage des services de santé au travail par l'État de cette partie).

La réforme issue de la loi du 20 juillet 2011 donne une impulsion nouvelle à la politique d'agrément d'autant que le décret n° 2012-137 a procédé à une refonte importante de ce dispositif.

### 2.1. L'agrément, un instrument renouvelé qui répond à des objectifs ambitieux

L'agrément fixe le cadre dans lequel le service de santé au travail est autorisé à intervenir pour mener ses missions et permettre aux employeurs de répondre à leurs obligations en matière de suivi de la santé de leurs salariés. Il garantit la qualité des prestations offertes, notamment vis-à-vis des entreprises adhérentes, et leur conformité avec les exigences réglementaires, ainsi que les conditions de mise en œuvre effective des politiques publiques en santé et sécurité au travail, dont certaines actions figurent au CPOM.

Dans ce cadre, une véritable politique régionale d'agrément doit être mise en place par la DIRECCTE et présentée chaque année au comité régional de prévention des risques professionnels siégeant en formation restreinte. Cette politique doit avoir pour objectif de veiller aux équilibres suivants :

- garantir la qualité des prestations offertes et leur conformité avec les exigences réglementaires ainsi que les conditions de mise en œuvre effective des politiques publiques en santé au travail ; vérifier, à cet égard, que chaque SST dispose des moyens de fonctionnement suffisants pour mettre en œuvre l'ensemble de leurs obligations définies par le code du travail, incluant leur participation à la politique publique de santé au travail ;
- assurer une offre en santé au travail lisible, accessible, de qualité et prenant en considération les particularités territoriales et les enjeux prioritaires de santé au travail qui en découlent, notamment en direction des PME et des TPE ; veiller, dans ce cadre, à une affectation des ressources en temps médical cohérente avec ces enjeux au sein de chaque SST, et entre les différents services.



### Garantir la qualité du service rendu à l'entreprise et au salarié

L'agrément doit permettre – notamment par la mobilisation de deux nouveaux leviers, à savoir la modulation de la périodicité des examens médicaux périodiques et la fixation de l'effectif maximum de salariés suivis par médecin du travail dans les services autonomes, ou par équipe pluridisciplinaire dans les services interentreprises – d'améliorer la qualité du service rendu aux entreprises adhérentes et à leurs salariés.

D'une part, le SST peut solliciter, dans le cadre de sa demande d'agrément, une modulation de la périodicité des examens médicaux périodiques pour une catégorie particulière de travailleurs, un secteur professionnel ou un type de risque. Cette possibilité est ouverte aux SSTI comme aux services autonomes.

Cette modulation doit être motivée et s'appuyer sur une organisation du service cohérente avec l'effectif de salariés suivis et la mise en œuvre des contreparties légalement exigées (entretiens infirmiers, actions collectives en milieu de travail annuelles et cohérence avec les recommandations de bonnes pratiques existantes). Elle est donc appréciée au cas par cas et de manière fine pour tenir compte des expositions réelles aux risques professionnels et des caractéristiques de la population suivie ainsi que des priorités, de l'organisation et des moyens de chaque service pour la catégorie de salariés qui bénéficierait d'une telle modulation. À titre d'illustration, il semblerait ainsi difficile de prévoir que tous les salariés du secteur industriel dans une même région aient un examen médical périodique tous les trente-six mois qu'ils occupent un emploi d'assistant de direction, d'ingénieur, de soudeur ou de conducteur d'engin.

Il revient donc au DIRECCTE, après avis du médecin inspecteur du travail, de définir cette modulation en tenant compte notamment des caractéristiques des entreprises et des salariés suivis, des contreparties prévues par le service en terme d'entretiens par des infirmiers, des collaborateurs médecins ou des internes ainsi que par des actions pluridisciplinaires annuelles en milieu de travail et des recommandations de bonnes pratiques. Ces dernières, véritables états de l'art sur une question médicale, reconnues par les professionnels de santé, donnent des repères utiles pour décider de la modulation adéquate tout en garantissant la qualité du suivi de la santé des salariés et en assurant une homogénéité au niveau national. Dans la décision d'agrément, le DIRECCTE précise les périodicités retenues et les salariés auxquelles elles s'appliquent.

Il s'agit, d'autre part, de conférer davantage de souplesse au service, en particulier interentreprises, pour son organisation interne puisque la réglementation ne fixe plus de plafond pour le nombre d'entreprises et de salariés suivis ni pour le nombre d'examens médicaux pratiqués annuellement. Dans un contexte contraint, ces éléments quantitatifs se sont, en effet, révélés peu pertinents dans la mesure où l'activité du médecin du travail dépend fortement de l'activité même des entreprises et de leurs caractéristiques en termes de population salariée et de risques professionnels.

C'est donc désormais l'agrément qui fixe le nombre de médecins par secteur (code du travail, art. D. 4622-26 al. 2) ainsi que l'effectif maximal de travailleurs suivis par médecin du travail ou, pour les SSTI, par équipe pluridisciplinaire. Ce nombre maximal de salariés suivis doit notamment s'apprécier au regard :

- des obligations réglementaires en termes d'examens médicaux (surveillance médicale renforcée, examen d'embauche, etc.) ;
- des caractéristiques des entreprises et de la population, prises en charge ;
- des risques particuliers liés à l'activité ;
- des moyens mis à disposition du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire ;
- des actions collectives de prévention programmées et mises en place ;
- des éventuelles modulations de la périodicité des examens médicaux périodiques.

Pour les services autonomes de santé au travail, l'article R. 4623-11 prévoit, dans le cas où plusieurs médecins du travail sont employés, l'affectation de chacun d'eux « à un secteur déterminé, défini par l'employeur ».

### Garantir une juste couverture territoriale par les services de santé au travail

La garantie d'une juste couverture du territoire par les SST est assurée par la politique régionale d'agrément qui doit s'appuyer sur un diagnostic régional des besoins et des moyens à disposition. Celui-ci doit permettre de dégager une trajectoire à moyen terme en faveur d'une amélioration de la couverture territoriale.

Il convient, par la politique d'agrément, d'éviter deux écueils : les situations de monopoles et l'éparpillement des SST. Ces deux situations portent, en effet, préjudice à la qualité et l'effectivité de la prestation en santé au travail. La politique de regroupement des SSTI doit être poursuivie, en concertation avec les acteurs concernés, pour leur permettre d'atteindre une taille critique, seule à même de garantir une bonne allocation des ressources médicales dans un contexte contraint, et d'améliorer la qualité des services rendus aux entreprises adhérentes. Ainsi, chaque SSTI agréé pourra assurer pleinement l'ensemble de ses missions et disposer d'équipes pluridisciplinaires de qualité. La politique de rapprochement de SSTI ne doit toutefois pas conduire à la création de services trop importants au regard des difficultés de fonctionnement que cela peut engendrer. La recherche d'une taille critique suffisante doit ainsi être conciliée avec le maintien, dans la mesure du possible, d'une diversité de choix pour les entreprises devant adhérer à un SSTI.

Par ailleurs, dans le cadre d'un diagnostic et de priorités d'action partagés entre plusieurs SST, des mises en commun ou en réseau de moyens peuvent être envisagées pour renforcer l'impact d'une politique de prévention en direction de certains publics ou secteurs d'activité spécifiques, par exemple en direction des travailleurs intérimaires ou des travailleurs saisonniers. De telles synergies peuvent être admises dans le cadre de l'agrément, mais également s'inscrire dans le cadre de la contractualisation, à la condition de veiller à ce qu'elles soient pilotées et suivies dans des conditions satisfaisantes par les instances de contrôle et de surveillance des services et qu'elles ne conduisent pas le service à réduire les moyens consacrés à la mise en œuvre effective de la pluridisciplinarité.

Même si désormais l'agrément des SSTI ne se fait plus secteur par secteur mais globalement, leur organisation en secteur géographique professionnel ou interprofessionnel demeure. L'article D. 4622-25 du code du travail précise, en effet, qu'il est « organisé en secteurs géographiques, professionnels ou interprofessionnels ». Dès lors, le DIRECCTE prend notamment sa décision d'agrément, au vu de la déclaration par le SST de la couverture géographique, professionnelle ou interprofessionnelle qu'il prétend assurer, de l'organisation du secteur qu'il a retenue, de son projet de service pluriannuel et du CPOM.

À l'occasion de la création d'un service ou d'une demande de renouvellement d'agrément, la cartographie des SST, établie à la lumière des besoins et des orientations dégagées au niveau régional, constitue le cadre dans lequel s'inscrit l'examen de cette demande par le DIRECCTE afin de doter le territoire de la couverture la plus adaptée à ses besoins. C'est bien au niveau d'une région que s'apprécie la couverture territoriale et la répartition de l'offre en santé au travail.

S'agissant en particulier de premières demandes d'agrément, notamment pour des services autonomes de santé au travail ou des SSTI à compétence fermée, le DIRECCTE doit s'assurer que ces services concernent des entreprises ou des groupes ayant des effectifs salariés significatifs et une réelle volonté d'agir en terme de prévention qui répondent à des besoins, des implantations géographiques et des caractéristiques en terme de population suivie et de risques professionnels spécifiques. De telles créations s'inscrivent dans des contextes locaux particuliers qu'il faudra prendre en compte en veillant notamment à leur impact sur les SST existants et les ressources dont ils disposent.

Afin d'accompagner de telles démarches et d'anticiper les impacts éventuels sur les équilibres régionaux, un dialogue le plus en amont possible avec les responsables du projet et les services du ministère chargé du travail doit être organisé.

## 2.2. La procédure d'agrément : une procédure harmonisée et simplifiée

Le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 a procédé à une refonte du dispositif de l'agrément en harmonisant et simplifiant la procédure mais aussi en précisant les règles d'octroi, de modification et de retrait de l'agrément. Les exigences formelles pour l'octroi de l'agrément ont ainsi été clarifiées et les obligations réglementaires renforcées.

Les SST sont agréés par le DIRECCTE après avis du médecin inspecteur du travail (code du travail, art. D. 4622-48) pour une durée de cinq ans selon une procédure identique qu'il s'agisse de services de santé au travail autonomes, ou interentreprises.

### 2.2.1. La demande d'agrément par le service de santé au travail

La demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier comportant les éléments fixés par l'arrêté du 2 mai 2012 relatif à la composition des dossiers de demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément des SST. Le contenu de ce dossier est différent selon qu'il s'agit d'un service autonome de santé au travail ou d'un SSTI.

Pour les SST de groupe, cette demande est présentée à la DIRECCTE du siège.

De même, lorsque des SSTI ont une compétence géographique dépassant les limites de la région administrative, le dossier d'agrément est déposé auprès de la DIRECCTE du « siège » du SST, qui est aussi compétente pour s'engager dans la démarche de contractualisation. Un échange d'informations entre la DIRECCTE du « siège » et les autres DIRECCTE concernées doit alors se mettre en place non seulement au moment de la procédure d'agrément et de contractualisation pour recueillir les avis des autres DIRECCTE concernées, mais aussi annuellement pour permettre à toutes les DIRECCTE concernées de présenter à leurs partenaires sociaux régionaux la politique d'agrément et de contractualisation pour tous les SST intervenant dans leur région.

Les demandes de rattachement à un SST d'un établissement ou d'une entreprise située dans le ressort d'une autre région sont présentées à la DIRECCTE ayant délivré l'agrément, sous réserve de l'accord du DIRECCTE géographiquement compétent pour l'établissement.

La demande de renouvellement d'agrément doit être présentée par le service au moins quatre mois avant le terme de l'agrément en cours. Cette nouvelle obligation devrait permettre de mieux anticiper les demandes de renouvellement d'agrément et donc d'éviter les acceptations tacites en cas de silence de l'administration.

L'article 2 du décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 prévoit que les agréments délivrés en application des dispositions du code du travail dans leur rédaction antérieure restent valables jusqu'à la date de leur échéance. Les SST n'ont donc pas à déposer une demande de renouvellement d'agrément anticipée. De telles demandes pourront toutefois être instruites par les DIRECCTE lorsqu'elles s'inscrivent dans une démarche globale de qualité (élaboration d'un projet de service pluriannuel cohérent et contractualisation) qui ne vise pas qu'une modulation de la périodicité des examens médicaux et lorsque le SST dispose des moyens nécessaires pour mettre en œuvre cette démarche.

Toutefois, lorsque les dates d'échéance d'agrément des différents secteurs ne coïncident pas, le SST doit présenter une demande de renouvellement d'agrément pour l'ensemble du service à l'occasion de la première arrivée à échéance d'un agrément de secteur.

### 2.2.2. L'examen de la demande par le DIRECCTE

Le contrôle au fond de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément

En cohérence avec les objectifs de la politique d'agrément précisés ci-dessus, le DIRECCTE peut décider, au regard du suivi régulier qu'il effectue du SST demandeur, de la mise en œuvre effective des actions prioritaires

prévues par le projet de service pluriannuel et le CPOM, de l'examen du dossier présenté et de l'avis du médecin inspecteur du travail émis, le cas échéant, à la suite d'un contrôle sur place, d'agréer ou non le SST. L'agrément constitue pour la DIRECCTE une modalité de contrôle du respect des dispositions légales du code du travail par le SST qui s'inscrit et s'articule avec le contrôle régulier du service, décrit au IV de cette même partie.

L'ensemble des éléments sur lesquels doit porter le contrôle lors de l'instruction de la demande d'agrément est détaillé au point 4.2 de la présente circulaire pour l'inscrire dans le suivi et le contrôle régulier des services.

Néanmoins, certains éléments à vérifier doivent faire l'objet d'une attention particulière de la DIRECCTE. Il en est ainsi du respect de l'indépendance du médecin du travail, des moyens mis à leur disposition, de la réalité des actions sur le milieu de travail (par exemple, réalisation et actualisation des fiches d'entreprise) et de la conformité des locaux quelle que soit la forme du service.

En ce qui concerne les SSTI, il faut en particulier veiller au bon fonctionnement des instances de contrôle et de surveillance et au respect des nouvelles obligations en matière de gouvernance. Comme toute association régie par la loi du 1<sup>er</sup> juillet 1901 relative au contrat d'association, qui sollicite un agrément, le SSTI doit satisfaire aux trois critères suivants (art. 25-1 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations créé par l'art. 123 de la loi du 29 février 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives) :

- répondre à un objet d'intérêt général ;
- présenter un mode de fonctionnement démocratique ;
- respecter les règles de nature à garantir la transparence financière.

Dans ce cadre, le DIRECCTE dispose d'un droit de regard sur les statuts et règlement intérieur du SSTI qui sont partie intégrante du dossier d'agrément, d'autant que toute modification des statuts doit être portée à sa connaissance dans un délai de trois mois. Pendant la montée en puissance de la réforme, il importe que le DIRECCTE soit particulièrement vigilant sur la conformité des statuts et des règles de fonctionnement des SSTI aux nouvelles dispositions issues de la loi du 20 juillet 2011 et des décrets du 30 janvier 2012. Il vérifie en particulier que les statuts (1) contiennent les règles importantes régissant l'organisation et le fonctionnement du service de santé au travail et le(s) règlement(s) intérieur(s) les précisions nécessaires à son fonctionnement et qu'ils ne contreviennent pas aux dispositions du code du travail.

Il convient aussi que le DIRECCTE soit particulièrement attentif à la mise en place effective de la pluridisciplinarité, notamment au travers des recrutements qu'elle implique, le cas échéant.

L'agrément ne peut être refusé que pour des motifs tirés de la non-conformité aux prescriptions du code du travail relatives aux SST et doit être motivé (code du travail, art. D. 4622-49).

Si le DIRECCTE décide d'agréer le service, c'est pour une durée de cinq ans, conformément à l'alinéa premier de l'article D. 4622-48 du code du travail. Toutefois, pendant la phase de montée en puissance de la réforme, le DIRECCTE peut accorder, à titre dérogatoire, un agrément d'une durée inférieure à cinq ans. Celui-ci peut être admis s'il vise à permettre au SST de s'approprier les nouveaux outils, notamment dans le cadre de l'élaboration de son projet de service pluriannuel et de son CPOM. Il importe dans ce cadre que les justifications de cette durée dérogatoire de l'agrément soient explicitement indiquées au service et qu'une clause de rendez-vous soit fixée avec la DIRECCTE afin de lui garantir la plus grande visibilité et la plus grande sécurité possibles.

#### Les modalités pratiques de l'examen

La DIRECCTE accuse réception de la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément selon les modalités suivantes :

- si le dossier est complet : l'accusé de réception (adressé par LRAR) mentionne le délai d'instruction, les conséquences du silence gardé sur la demande et indique les voies et délais de recours hiérarchique et contentieux (2) ;
- si le dossier est incomplet : la DIRECCTE informe le demandeur, par LRAR également, du caractère incomplet de sa demande, en précisant les pièces indispensables manquantes et du délai dans lequel il lui appartient de les produire, ainsi que de la prorogation du délai au terme duquel intervient une décision implicite (article 2 du décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 pris pour l'application de la loi n° 2000-231 du 12 avril 2000). En effet, le délai de quatre mois ne commence à courir qu'à réception de ces pièces. Lorsque le dossier est complet, le DIRECCTE en accuse réception avec mention du délai d'instruction, des conséquences du silence gardé sur la demande et indication des voies et délais de recours hiérarchique et contentieux (2).

La DIRECCTE dispose de quatre mois pour instruire la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément, délai qui débute à la date de réception du dossier complet. À l'issue de ces quatre mois, le silence gardé par l'administration vaut décision d'agrément conformément au nouvel article D. 4622-52 du code du travail, sur la base de la demande formulée par le service (modulation de la périodicité, effectif maximal de salariés suivis, secteurs définis notamment).

(1) Les associations soumises au contrôle des pouvoirs publics doivent faire figurer dans leurs statuts et non dans un règlement intérieur les règles importantes qui régissent leur organisation et leur fonctionnement (CE Avis sect. Intérieur 17-10-1978).

(2) Le recours hiérarchique devant le ministre est adressé à : direction générale du travail, sous-direction des conditions de travail, de la santé et de la sécurité au travail, bureau de la politique et des acteurs de la prévention, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 1.

Compte tenu de ce changement important, il convient donc que la DIRECCTE soit particulièrement vigilante quant aux conséquences d'une décision implicite d'acceptation passé le délai de quatre mois ce qui doit conduire à examiner en priorité les demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément qui comportent des propositions de modulation de la périodicité des examens médicaux.

### 2.2.3. L'agrément conditionnel, la modification et le retrait de l'agrément (art. D. 4622-51 du code du travail)

Lorsque la DIRECCTE constate que les conditions de fonctionnement du SST ne satisfont pas aux obligations du titre II du livre sixième de la quatrième partie du code du travail (articles L. 4621-1 et suivants et R. 4621-1 et suivants du code du travail relatifs aux SST), il peut accorder un agrément conditionnel, modifier l'agrément ou même retirer l'agrément au service :

- il invite, par LRAR, le SST concerné à se mettre en conformité dans un délai qu'il détermine, mais qui ne pourra pas être supérieur à six mois ; ce délai de mise en conformité est préalable à toute décision concernant le SST, dès qu'un dysfonctionnement est constaté, et non plus aux seules décisions de modification ou de retrait de l'agrément ; c'est une formalité préalable substantielle si la modification ou le retrait de l'agrément est envisagé ;
- si le service n'a pas accompli les diligences nécessaires, la DIRECCTE peut, après avis du médecin inspecteur du travail :
  - mettre fin à l'agrément accordé et délivrer un agrément pour une durée maximum de deux ans non renouvelable (au lieu d'un an non renouvelable précédemment), sous réserve d'un engagement précis et daté de mise en conformité de la part du SST. Il peut s'agir, par exemple, d'acquisition de matériels, de mise en conformité de locaux, de recrutement de médecin, d'infirmier ou d'IPRP, ou encore de développer l'action en milieu de travail. Lorsqu'à l'issue de cette période, le SST a satisfait à ses obligations, l'agrément lui est accordé, pour une période de cinq ans.
  - modifier, ou retirer, par une décision motivée, l'agrément délivré.

Tout SST qui n'est plus agréé ou dont l'agrément a été modifié doit en informer ses adhérents. Ainsi, l'entreprise adhérente pourra alors s'adresser à un autre SSTI agréé.

### 2.2.4. Les voies et délais de recours

Comme toute décision administrative individuelle, la décision d'agrément, d'agrément conditionnel ou de refus d'agrément doit être motivée : elle comporte l'énoncé des éléments de droit et de fait qui en constituent le fondement.

Le délai de formation du recours est de deux mois à compter de la réception de la notification de la décision. La mention des voies et délais de recours figure dans la décision administrative. À défaut, ce délai n'est pas opposable au requérant.

Saisi d'un tel recours, le ministre peut annuler ou réformer la décision de la DIRECCTE. Il statue dans un délai de quatre mois. Le silence gardé pendant plus de quatre mois vaut décision d'agrément.

## 3. La contractualisation avec les services de santé au travail interentreprises

Selon l'article D. 4622-45 du code du travail, le CPOM définit des actions visant à :

- mettre en œuvre les priorités d'actions du projet pluriannuel prévu à l'article L. 4612-14 du code du travail et à faire émerger les bonnes pratiques ;
- améliorer la qualité individuelle et collective de la prévention des risques professionnels et des conditions de travail ;
- mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail ;
- promouvoir une approche collective et concertée et les actions en milieu de travail ;
- mutualiser, y compris entre les SST, des moyens, des outils, des méthodes, des actions, notamment en faveur des plus petites entreprises ;
- cibler des moyens et des actions sur certaines branches professionnelles, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques ;
- permettre le maintien dans l'emploi des salariés et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Aux termes de l'article L. 4622-10 du code du travail, le CPOM ne concerne que les SSTI.

Il est conclu, pour une durée maximale de cinq ans, entre le SST, la DIRECCTE et la caisse, après avis du CRPRP dans sa formation restreinte et de l'ARS.

Afin d'accompagner la mise en œuvre régionale de la démarche de contractualisation, la qualité et la fréquence des échanges entre DIRECCTE et caisse, mais aussi entre DIRECCTE, caisse et SST sont essentielles et feront l'objet d'une vigilance particulière.

### 3.1. Une démarche structurante pour les SSTI

Le CPOM est obligatoire pour chaque SSTI agréé, y compris pour ceux agréés antérieurement à la réforme et dont l'agrément perdure au-delà de la date d'entrée en vigueur des décrets comme le prévoit l'article 2 du décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012. Mais il s'agit avant tout d'une démarche volontaire qui lie trois parties prenantes, avec pour objectif d'aboutir à un consensus partagé et ambitieux.

Le CPOM vise essentiellement à mettre en œuvre les priorités d'action du projet de service pluriannuel en cohérence avec les objectifs régionaux de santé au travail et de prévention, définis notamment dans le cadre du PRST et de la déclinaison territoriale de la COG AT-MP.

Le CPOM prévoit les moyens mobilisés à cet effet par le SST, la DIRECCTE et la caisse. Il engage ainsi les trois parties contractantes.

### 3.2. *Un cadre fédérateur pour toute contractualisation avec des SSTI*

Les conventions prévues à l'article L. 422-6 du code de la sécurité sociale, conclues entre les SSTI et les caisses, sont annexées aux CPOM

Cependant, dans la mesure du possible, il conviendra d'intégrer dans le cadre du nouveau CPOM les objectifs de ces conventions pour éviter que plusieurs documents de contractualisation ne se développent en parallèle, ce qui nuirait à la cohérence d'ensemble du dispositif. Afin d'anticiper d'éventuelles difficultés, caisses et DIRECCTE devront travailler en amont sur les conventions conclues antérieurement pour déterminer comment les intégrer aux nouveaux CPOM.

Les conventions quadripartites avec l'OPPBTB devront s'inscrire dans le cadre des CPOM dont elles constitueront une annexe

Le 14 décembre 2011, un accord cadre national de partenariat en santé au travail dans le secteur du bâtiment et des travaux publics a été conclu entre l'OPPBTB, la commission nationale d'information et de liaison des SSTI du BTP, la DGT et la CNAMTS.

Cet accord-cadre prévoit une déclinaison régionale sous la forme de conventions quadripartites dont l'objet principal est la mise en place d'actions coordonnées de prévention et d'une instance de coordination. Ces conventions seront annexées aux CPOM afin de garantir la cohérence des objectifs, des priorités et des actions menées. Elles doivent permettre de tenir compte des spécificités du secteur du BTP et des moyens que peut apporter l'OPPBTB dans un objectif d'amélioration de la prévention des risques professionnels dans ce secteur.

Une vigilance particulière sera portée à l'articulation entre les priorités du CPOM et celles des conventions quadripartites, par des échanges nourris et réguliers avant la conclusion des deux documents, afin d'éviter la multiplication des objectifs spécifiques. Par ailleurs, il conviendra, dans la mesure du possible, de ne pas séparer les instances de suivi.

### 3.3. *La construction de partenariats étroits entre les différents acteurs*

Dans un objectif de cohérence, il est essentiel de construire des partenariats étroits entre les différents acteurs dans le respect de leurs missions et de leurs compétences pour développer une approche homogène sur le territoire en matière de santé au travail.

Le partenariat structurant entre les services de la DIRECCTE et de la Caisse

Ce partenariat, en amont même de la démarche de contractualisation avec le SST, revêt un caractère essentiel afin :

- d'établir un diagnostic partagé qui recense, en cohérence avec les orientations de la politique régionale de santé au travail exprimées dans le cadre du CRPRP, les moyens et les besoins en matière de prévention des risques sur le territoire. Ce diagnostic préalable et partagé s'appuie sur les travaux préparatoires à l'élaboration des plans régionaux de santé au travail, sur les éléments pertinents des budgets opérationnels de programme (BOP), mais aussi sur les données statistiques relatives aux entreprises (ESE) et relatives aux SST (inspection médicale) des DIRECCTE, sur les données de sinistralité des caisses et sur les études disponibles ;
- de définir des priorités communes partagées, qui ne se résument pas à une addition des priorités des DIRECCTE, d'une part, et des caisses d'autre part ;
- d'identifier les actions qui pourraient être prioritairement proposées au SSTI contractant et mises en œuvre par les parties prenantes au CPOM.

Le partenariat entre le SSTI, la DIRECCTE et la Caisse

Pour garantir la cohérence entre le projet de service pluriannuel, son CPOM et les objectifs régionaux de santé au travail partagés, le SSTI doit dialoguer le plus tôt possible avec les différentes parties prenantes à cette démarche de contractualisation (DIRECCTE, Caisse).

Il faut, en effet, privilégier les échanges en amont ou au cours de l'élaboration de ce projet de service, et, en tout état de cause, avant son adoption définitive par le conseil d'administration. Ces échanges doivent favoriser l'émergence d'un projet de service pluriannuel de qualité faisant apparaître un diagnostic précis et des priorités d'action définies en cohérence.

L'association étroite des partenaires sociaux régionaux

Il convient enfin d'impliquer et d'associer étroitement les partenaires sociaux régionaux dans le pilotage en amont comme dans le suivi de la contractualisation. Ces derniers ont, en effet, vu leur rôle renforcé par la création des CRAT-MP dans les caisses en 2009 et par les nouvelles missions confiées aux CRPRP en matière de politique régionale de santé au travail.

Les CRPRP constituent l'instance privilégiée d'échanges et d'informations, mais également de pilotage de la politique régionale de santé au travail, en lien avec les réflexions menées au sein de la CRAT-MP. Le renforcement de ce pilotage constitue l'un des enjeux de la réforme. Ce pilotage régional peut se fonder sur des données quantitatives et qualitatives (nombre de CPOM, nombre de projets de service pluriannuels, nombre de services agréés, nombre de salariés couverts par ces dispositifs, etc.) transmises par la DIRECCTE et la Caisse. Plus globalement, il sera opportun de définir, avec l'ensemble des partenaires concernés, des modalités régionales de suivi afin d'accompagner le déploiement opérationnel de la réforme, notamment dans sa phase de montée en puissance.

De plus, les CRPRP dans une formation restreinte composée des collègues des représentants des administrations de l'État et des représentants des organisations d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national sont ainsi consultés avant toute conclusion d'un CPOM et sont informés annuellement de la politique régionale menée par la DIRECCTE en matière d'agrément. Compte tenu des enjeux, le décret n° 2012-137 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement des SST a établi une règle de déport pour les partenaires sociaux régionaux lors de la consultation de la formation restreinte du CRPRP sur la conclusion d'un CPOM (article D. 4622-44 du code du travail). Ainsi, un administrateur ou un salarié d'un SST qui siège dans cette formation ne doit pas participer aux débats concernant le CPOM de son service pour éviter qu'il ne soit juge et partie.

Il faut enfin saisir l'ARS. Cette consultation préalable à la conclusion du CPOM doit permettre d'améliorer la cohérence et l'articulation entre la politique de santé au travail et celle de santé publique dans le respect de leurs particularités. Les modalités de consultation seront précisées ultérieurement suite aux échanges engagés, au niveau de la DGT, avec les ARS.

### 3.4. *Des repères communs pour le contenu du CPOM*

Il ne s'agit pas, ici, de fixer des règles contraignantes quant aux contenus des CPOM qui doivent avant tout s'adapter aux priorités communes et partagées ainsi qu'aux réalités locales en matière de santé au travail, mais plutôt de rappeler quels sont les grands chapitres d'un CPOM.

Le CPOM rappelle le contexte dans lequel il s'inscrit en reprenant notamment les éléments suivants

- le diagnostic régional partagé qui a vocation à figurer en chapeau de tous les CPOM d'une même région ;
- le rappel des points de référence communs (plan régional de santé au travail, déclinaison régionale de la COG AT-MP, etc.) ;
- le diagnostic sur les enjeux locaux de santé au travail, élaboré par le SST contractant, sur la base de son projet de service et, le cas échéant, avec l'appui de la DIRECCTE et de la Caisse par la mise à disposition de différentes sources. C'est un diagnostic fin, ciblé et propre au secteur géographique du SSTI contractant.

Le CPOM précise les priorités communes, définies conjointement par le SSTI contractant, la DIRECCTE et la Caisse

Ces priorités partagées sont définies conjointement par la DIRECCTE, la Caisse et le SSTI contractant à partir des priorités identifiées dans le projet de service pluriannuel, dans le plan régional de santé au travail et la déclinaison régionale de la COG AT-MP ainsi que toute priorité commune à la DIRECCTE et à la Caisse. Afin d'éviter la multiplication et la juxtaposition des priorités, leur définition doit faire l'objet d'un dialogue régulier entre les trois parties contractantes pour parvenir à un consensus, ambitieux mais réaliste.

Certaines des priorités peuvent être communes à plusieurs SSTI. Des actions peuvent, par conséquent, être partagées, par exemple pour la mise en œuvre de priorités nationales, d'actions en faveur d'un large public ou d'une catégorie de travailleurs particuliers comme les travailleurs saisonniers, d'actions de prévention d'un risque partagé sur le territoire comme les troubles musculo-squelettiques en Bretagne dans l'industrie agroalimentaire ou la prévention du risque chimique en Isère. Ceci suppose alors de mutualiser les moyens et l'animation des actions mises en œuvre dans le cadre de ces priorités communes.

Le CPOM décline les priorités communes en programme d'action avec une formalisation simple des apports de chacune des parties contractantes

Chaque objectif ou priorité doit être décliné en une ou plusieurs actions au sein desquelles sont explicitement indiqués les engagements respectifs de chacune des trois parties contractantes, les moyens mobilisés, les indicateurs mis en place pour évaluer les actions et les résultats escomptés.

Comme pour les priorités, ces programmes d'action doivent être partagés.

À titre d'exemple, peuvent figurer dans un CPOM les programmes d'action suivants :

- action CMR ;
- action « prévention de la désinsertion professionnelle » ;
- action RPS ;
- action TMS ;
- action sectorielle par métier : par exemple, métiers de la propreté, garages etc. ou un mixte entre secteur d'activité et risque, par exemple CMR dans le BTP ;
- action de prévention des accidents du travail, comme pour les chutes de hauteur dans le secteur du BTP ou agricole et forestier ;

- parmi les moyens que les DIRECCTE peuvent apporter, on peut mentionner les éléments suivants :
  - aide à la construction de diagnostic (données statistiques sur l'emploi et les entreprises ou sur la santé au travail) ;
  - organisation de journées thématiques d'information sur des priorités ou des actions prévues par un ou plusieurs CPOM ;
  - appui technique de la DIRECCTE : diffusion de bonnes pratiques, mutualisation de documents ;
  - animation de réseaux, notamment sur des actions communes à plusieurs SST, y compris en partenariat avec la caisse ;
  - moyens financiers dans le cadre du programme budgétaire dédié (P111) ;
  - valorisation des actions.

Les caisses peuvent notamment mobiliser les moyens suivants :

- appui pour le ciblage d'entreprises ;
- apport dans le cadre de la réalisation des diagnostics régionaux et infrarégionaux ;
- appui au développement de la pluridisciplinarité ;
- organisation en commun d'actions de communication vers les entreprises ;
- articulation des offres de formation à destination des entreprises ;
- méthodologie de projet, notamment sur la définition des indicateurs de réussite ;
- appui documentaire à l'action (INRS, cellules d'appui risques chimiques, physiques et biologiques) ;
- appui des unités techniques (laboratoires et centres de mesures physiques) sur un programme défini en commun ;
- aide à la valorisation des résultats obtenus ;
- mobilisation d'incitations financières si besoin ;
- interface avec le réseau de l'assurance maladie, notamment le service social régional, et la direction régionale du service médical.

Tous ces moyens sont donnés à titre illustratif. Ils peuvent être apportés soit séparément par la DIRECCTE ou la Caisse soit faire l'objet d'une coanimation et d'une approche commune.

Il faut toutefois veiller à ce que les programmes d'action définis dans le cadre du CPOM ne précisent pas les moyens de fonctionnement des services.

Le CPOM fixe des modalités de suivi et d'évaluation de sa mise en œuvre

Il convient de définir pour chaque programme d'action des indicateurs de suivi et de résultat, qualitatifs et quantitatifs, simples, pragmatiques et partagés qui permettent de s'assurer de la mise en œuvre du CPOM et d'en faire une évaluation à son terme.

Ces indicateurs ont vocation à servir de support à des informations régulières de la commission médico-technique et du conseil d'administration du SST contractant sur l'avancement du CPOM.

Ils peuvent aussi faire l'objet d'un examen au moins annuel par les trois parties contractantes, ce qui doit permettre d'identifier les difficultés éventuelles, de modifier si besoin les modalités des actions et d'adopter de nouvelles priorités par voie d'avenant au CPOM.

Ces indicateurs peuvent concerner non seulement des engagements du SSTI contractant mais aussi ceux de la DIRECCTE ou de la Caisse. Ces dernières doivent être en mesure de remplir leurs obligations définies dans le cadre du CPOM, tout en apportant des conseils tout au long de la réalisation du CPOM et en participant à la mobilisation de tous les acteurs.

Ils pourront être transmis et utilisés, en tant que de besoin, dans le cadre du suivi régional de la contractualisation.

À son terme, le CPOM doit faire l'objet d'une évaluation et d'un bilan qui sera pris en compte par la DIRECCTE dans le cadre de la demande de renouvellement d'agrément du SST contractant.

#### 4. Le contrôle et le pilotage des SST par l'État

À travers la démarche de contractualisation et la nouvelle politique d'agrément, la réforme met à disposition de la DIRECCTE deux nouveaux leviers essentiels et complémentaires pour élaborer, piloter et animer une véritable stratégie régionale de santé au travail. Dans ce cadre, l'État doit prendre toute sa place dans le pilotage des SST en s'appuyant sur la procédure d'agrément (*cf.* deuxième partie, II) et sur les modalités prévues pour un contrôle au fil de l'eau des SST, appelées ci-dessous.

##### 4.1. Le contrôle administratif

Le contrôle exercé par les services déconcentrés du ministère chargé du travail (DIRECCTE et inspection du travail) porte à la fois sur les SST et sur les employeurs.

##### 4.1.1. Deux interlocuteurs privilégiés et complémentaires

Sur toutes les questions relatives à la santé au travail, les SST disposent de deux interlocuteurs privilégiés au sein de la DIRECCTE : le responsable du pôle travail et le médecin inspecteur du travail, qui interviennent chacun dans leur domaine de compétences. C'est toutefois la DIRECCTE qui prend les décisions relatives à l'agrément et engage l'État dans la conclusion du CPOM.

Le responsable du pôle travail de la DIRECCTE doit s'assurer du respect par le SST de l'ensemble de ses obligations, notamment au moment de l'examen d'une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément. Il instruit ces demandes et rédige les décisions soumises à la signature du DIRECCTE. Il est particulièrement attentif à la conformité juridique du fonctionnement des SST (composition des équipes, fonctionnement des instances de contrôle, respect des obligations en matière de visites médicales, action sur le milieu de travail, mise en œuvre des actions du CPOM).

Interlocuteur quotidien privilégié des SST (code du travail, art. L. 8123-1), le médecin inspecteur du travail intervient en appui du service dans l'élaboration et le suivi de son projet de service pluriannuel ou dans la mise en œuvre des recommandations de bonnes pratiques de la HAS et des sociétés savantes. Il apporte les réponses nécessaires sur les aspects médicaux (notamment sur les examens médicaux et les questions relatives à l'aptitude). Il s'assure de l'effectivité de l'indépendance du médecin du travail, du respect du secret professionnel et de la protection des données personnelles au sein du SST.

Il exploite les rapports administratif et financier (RAF) et les rapports d'activité du médecin du travail (RAM) que les SST lui communiquent annuellement. À partir de l'analyse de ces données, le médecin inspecteur du travail peut déceler des dysfonctionnements qui justifient un contrôle plus approfondi du service. Il est habilité à intervenir seul dans les entreprises et les SST et à faire des lettres d'observation (code du travail, art. L. 8123-2). Dans certaines circonstances, il peut être accompagné du DIRECCTE ou de son représentant, ou de l'inspecteur du travail territorialement compétent pour le SST en cause. Ce dernier peut également contrôler seul le SST. L'article L. 8123-1, alinéa 3, du code du travail précise que « les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail ». À ce titre, il est important que le médecin inspecteur du travail soit informé des observations faites par l'inspecteur du travail à la suite de ses contrôles des services de santé au travail. Il s'agit en effet d'éléments utiles pour le médecin inspecteur du travail dans le cadre de son suivi régulier des services de santé au travail.

Le médecin inspecteur du travail est aussi le conseiller du DIRECCTE et de l'inspecteur du travail puisqu'il donne un avis préalable obligatoire à la décision de l'inspecteur du travail sur les contestations d'avis médicaux d'aptitude et de rupture du contrat de travail des médecins du travail et à celle du DIRECCTE sur les demandes d'agrément ou de renouvellement d'agrément.

#### 4.1.2. Le contrôle du service

Sont présentés ci-après les principaux points composant le contrôle d'un SST par la DIRECCTE qu'il intervienne au fil de l'eau ou dans le cadre de l'examen d'une demande d'agrément.

##### La connaissance fine des services et des caractéristiques des entreprises et salariés suivis comme condition préalable

Pour apprécier le respect des obligations incombant aux SST, la DIRECCTE doit d'abord disposer d'informations fiables et harmonisées sur les besoins en santé au travail et sur les moyens existants et mis en œuvre pour y répondre, notamment au travers des projets de service pluriannuels.

L'exploitation du gisement de données des SST, fournies à la DIRECCTE notamment par le biais des RAF et des RAM, est alors essentielle. Ces documents permettent au médecin inspecteur du travail d'avoir une connaissance du mode d'organisation et de fonctionnement du service et, le cas échéant, d'inviter le président ou l'employeur à remettre en conformité les domaines dans lesquels sont constatés les dysfonctionnements, sans avoir besoin de recourir à la procédure de retrait d'agrément ou à l'attribution d'un agrément conditionnel.

Au niveau national comme régional, le pilotage de la médecine du travail et des SST sera amélioré par la mise en place prochaine d'un système d'information dédié, SINTRA, qui permettra une centralisation des données contenues dans le rapport administratif et financier des services de santé au travail et dans le rapport d'activité du médecin du travail, dont les modèles sont fixés par arrêté et seront prochainement refondus.

Ce suivi régulier des services est facilité par l'obligation faite aux SSTI de faire connaître au DIRECCTE, dans les trois mois, tous changements survenus dans leur administration ou direction, ainsi que toute modification apportée à leurs statuts (code du travail, art. D. 4622-20).

##### La vérification des moyens mis à disposition : l'approche quantitative

Il s'agit de s'assurer que le médecin du travail dans les services autonomes et l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI bénéficient des moyens prévus réglementairement pour mener leurs missions, tant au regard du suivi individuel de l'état de santé des salariés que des actions en milieu de travail.

Qu'il s'agisse de services autonomes ou interentreprises, le contrôle porte d'abord sur la conformité des moyens matériels mis à disposition du médecin du travail et de l'équipe pluridisciplinaire tels que les locaux, les équipements ou encore les possibilités d'effectuer des examens complémentaires. À ce titre, l'équipement bureautique de chaque médecin doit répondre à plusieurs objectifs : permettre la recherche d'informations nécessaires à son activité, participer aux dispositifs de veille et d'alerte sanitaire, garantir la confidentialité des données, ce qui suppose par exemple que le médecin du travail dispose d'une adresse électronique professionnelle individuelle et d'un accès à Internet. Ces exigences peuvent être étendues à tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire dans les SSTI.



Le contrôle porte ensuite sur le temps dont dispose effectivement le médecin du travail pour remplir ses missions (examens médicaux obligatoires, tiers temps). À cet égard, il est rappelé que le médecin du travail doit disposer du temps nécessaire pour organiser et réaliser les examens médicaux à la demande des salariés ou des employeurs. Dès lors, il est important pour la DIRECCTE de connaître précisément la composition et les caractéristiques des secteurs affectés à un médecin du travail. L'organisation matérielle d'un secteur est ainsi un élément fondamental pour apprécier ses temps de déplacement qui doivent être pris en compte pour la détermination de sa charge de travail.

Dans les SSTI, le médecin du travail qui anime et coordonne une équipe pluridisciplinaire doit aussi avoir du temps et des moyens matériels pour le faire. Dans la mesure du possible, il convient que le directeur du SSTI s'assure que tous les membres de l'équipe pluridisciplinaire aient les moyens matériels et temporels de remplir leurs missions.

#### La vérification qualitative du fonctionnement des SST : un enjeu majeur de la réforme

Quelle que soit la forme du SST, la DIRECCTE contrôle, en particulier et avec une vigilance particulière, les points suivants :

- l'indépendance des médecins du travail ;
- l'effectivité de l'action sur le milieu de travail qui recouvre le temps de présence effective en milieu de travail et celui consacré à la préparation et la rédaction des divers documents et résultats d'études qui concrétisent cette activité. La DIRECCTE apprécie, en particulier, l'effectivité de l'action en milieu de travail à partir des contrôles sur les plannings des médecins du travail et des autres membres de l'équipe pluridisciplinaire, le cas échéant, leurs rapports annuels, ainsi que les fiches d'entreprises et les rapports et études portant sur le milieu de travail ;
- l'effectivité du suivi médical des salariés, au regard notamment de la modulation de la périodicité des examens médicaux accordée, le cas échéant, dans l'agrément, à partir d'une analyse des contreparties effectivement mises en œuvre et, si besoin, par des contrôles ponctuels ;
- le bon fonctionnement des instances de contrôle apprécié à partir d'un faisceau d'indices (composition, fréquence des réunions, taux et causes de l'absentéisme des différents membres, activités et points discutés, etc.) et des comptes rendus de réunion, tenus à la disposition de la DIRECCTE dans le délai d'un mois suivant la réunion ;
- l'évaluation de la participation du SST à la veille sanitaire.

Pour les SSTI, l'un des enjeux de la réforme réside dans la mise en place effective de la pluridisciplinarité qui nécessite donc un suivi particulier. Pour ce faire, la DIRECCTE peut vérifier les points suivants :

- composition de l'équipe pluridisciplinaire, recours à des IPRP externes ;
- effectivité et fluidité de l'accès par les IPRP aux informations relatives aux risques pour la santé et la sécurité (fiches d'entreprise...);
- actions pluridisciplinaires prévus par le projet de service pluriannuel, par le CPOM, suivi de l'avancement de ces projets ;
- outils dont le service ou l'employeur s'est doté pour évaluer le besoin en prévention des entreprises adhérentes ;
- mode d'organisation de la concertation entre les différents acteurs de la pluridisciplinarité au sein du service ou de l'entreprise ainsi qu'avec les intervenants extérieurs ;
- rapports d'interventions ;
- évaluation des résultats des interventions en matière de pluridisciplinarité ;
- modalités de diffusion des résultats.

Il s'agit également de vérifier que les nouvelles dispositions relatives à la gouvernance rénovée des SSTI sont bien appliquées :

- composition paritaire du conseil d'administration ;
- bon fonctionnement de la commission médico-technique, contrôlé notamment à partir d'un examen attentif de ses comptes rendus qui sont tenus à disposition du médecin inspecteur du travail.

#### 4.2. *Le contrôle de l'inspection du travail*

Les services d'inspection du travail sont compétents pour contrôler les SST, qu'il s'agisse de services autonomes ou interentreprises. Ils assurent également le contrôle des obligations des entreprises en matière de suivi de ses salariés.

D'une manière générale, il est rappelé qu'en application de l'article L. 8113-4 du code du travail, « les inspecteurs et contrôleurs du travail peuvent se faire présenter, au cours de leurs visites, l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires [par le présent code] ou par une disposition légale relative au régime du travail » (code du travail, art. L. 8113-4). C'est pour cette raison qu'il a été décidé, dans un souci de simplification, de retirer des nouvelles dispositions réglementaires la référence à l'obligation de tenue à disposition ou de transmission de ces documents à l'inspecteur du travail.

Les documents établis par les médecins du travail (dossier médicaux en santé au travail, lettre à l'employeur, etc.) sont soumis au secret professionnel. Ils appartiennent au salarié ou à l'employeur. Ils ne sont pas transmissibles aux agents de contrôle.

Pour le contrôle des SST, dans certains cas, une coopération entre l'inspecteur du travail et le médecin inspecteur du travail peut être utile. Au-delà du contrôle spécifique des SST, les médecins inspecteurs du travail agissent en liaison avec les inspecteurs du travail, avec lesquels ils coopèrent à l'application de la réglementation relative à la santé au travail (code du travail, art. L. 8123-1).

Comme à l'issue de tout contrôle, l'inspecteur ou le contrôleur du travail peut rédiger des lettres d'observations au président ou au directeur du SSTI ou à l'employeur et, le cas échéant, constater des infractions au code du travail par voie de procès-verbal.

Les infractions aux règles relatives à la médecine du travail sont précisées dans le chapitre V du titre IV (« Dispositions pénales ») du livre VII (« Contrôle ») de la quatrième partie du code du travail (partie réglementaire), aux articles R. 4745-1 à R. 4745-3.

L'article R. 4745-1 est de portée particulièrement large puisqu'il vise la méconnaissance des dispositions relatives aux missions et à l'organisation des SST prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-7 du code du travail ainsi que celles des décrets pris pour leur application.

Il s'agit notamment des infractions suivantes :

- absence d'adhésion à un SSTI ou de mise en place d'un service autonome de santé au travail (code du travail, art. L. 4622-1) ;
- non-respect des missions des SST (code du travail, art. L. 4622-2) et de l'exercice de ces missions dans les services autonomes (code du travail, art. L. 4622-4) ;
- non-respect du rôle du médecin du travail (code du travail, art. L. 4622-3) ;
- non-prise en charge par l'employeur des dépenses afférentes au service de santé au travail (code du travail, art. L. 4622-6) ;
- non-respect par le responsable du SSTI des règles relatives à ce service (code du travail, art. L. 4622-7 : « Lorsque le service de santé au travail est assuré par un groupement ou organisme distinct de l'établissement employant les travailleurs bénéficiaires de ce service, les responsables de ce groupement ou de cet organisme sont soumis, dans les mêmes conditions que l'employeur et sous les mêmes sanctions, aux prescriptions du présent titre. »)

L'article R. 4745-2 précise les infractions aux dispositions relatives au médecin du travail, plus précisément aux dispositions concernant son recrutement, ses conditions d'exercice et sa protection.

L'article R. 4745-3 concerne les infractions aux dispositions relatives à l'action du médecin du travail prévue à l'article L. 4624-1 et aux articles R. 4624-1 et suivants. Commet par exemple une telle infraction l'employeur qui empêche le libre accès du médecin du travail aux lieux de travail, qui ne lui permet pas d'effectuer une étude de poste, ou encore l'employeur ou le président du SSTI qui ne respecte pas le principe du tiers temps du médecin du travail en milieu de travail.

Les infractions aux articles R. 4745-1, R. 4745-2 et R. 4745-3 sont punies de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe (1 500 €).

L'article R. 4745-4 sanctionne les infractions à l'absence d'organisation d'un service social du travail dans un établissement employant habituellement deux cent cinquante salariés et plus, tel que prévu par l'article L. 4631-1 du code du travail. L'infraction est punie d'une amende de la quatrième classe (750 €).

L'article R. 4721-5 du code du travail précise les infractions soumises à la procédure de la mise en demeure préalable à procès-verbal.

Enfin, en cas de récidive dans le délai de trois ans, les infractions aux articles L. 4621-1 à L. 4624-3 et L. 4644-1 et aux règlements pris pour leur application sont punies d'un emprisonnement de quatre mois et d'une amende de 3 750 €, le tribunal pouvant également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux portes de l'établissement de la personne condamnée, aux frais de celle-ci, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'il désigne (code du travail, art. L. 4745-1).

## TROISIÈME PARTIE : LES CATÉGORIES PARTICULIÈRES DE TRAVAILLEURS

### 1. Les travailleurs temporaires

Les dispositions de droit commun en matière de SST ne peuvent pas être appliquées sans aménagement aux travailleurs temporaires, en raison de leur situation particulière. Conformément aux dispositions de l'article L. 1251-1 du code du travail, ce sont des salariés mis à la disposition temporaire d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission par une entreprise de travail temporaire. Ces missions sont généralement de courte durée. Les travailleurs temporaires doivent souvent être mis à la disposition des entreprises utilisatrices très rapidement. Ils peuvent être inscrits à plusieurs entreprises de travail temporaire.

- L'article L. 1251-22 du code du travail, non modifié par la loi du 20 juillet 2011, fixe les règles suivantes :
- les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire ;
  - sauf lorsque l'entreprise de travail temporaire relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des SST faisant l'objet d'un agrément spécifique ;
  - lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

Les dispositions relatives à la surveillance médicale des travailleurs temporaires sont prévues par le chapitre V du titre II relatif aux services de santé au travail. Selon l'article D. 4625-1 du code du travail, les dispositions des chapitres I<sup>er</sup> à IV du titre II sont applicables à la surveillance des travailleurs temporaires, sous réserve des modalités particulières prévues par les articles D. 4625-2 et suivants du code du travail.

### 1.1. *Un agrément spécifique du service de santé au travail*

Les SST compétents pour le suivi des travailleurs temporaires sont soit des services autonomes, soit des services interentreprises qui font l'objet d'un agrément spécifique par le DIRECCTE.

Quelle que soit la forme du SST, la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément est accompagnée d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par un arrêté du ministre chargé du travail (code du travail, art. D. 4625-2). De plus, le SST ne peut être agréé que s'il s'engage à participer au fichier commun (code du travail, art. D. 4625-3) qui, conformément à l'article D. 4625-17 du code du travail, doit être constitué entre les différents SST agréés pour le suivi des salariés temporaires dans une zone géographique.

Les entreprises de travail temporaire qui ne disposent pas d'un service autonome de santé au travail doivent adhérer à un SSTI agréé pour exercer les missions de santé au travail en faveur des travailleurs temporaires. Ce SSTI constitue un secteur à compétence géographique propre (code du travail, art. D. 4625-5). Cela signifie que le secteur réservé aux travailleurs temporaires peut avoir une compétence géographique différente de celle des autres secteurs du SST, voire dans certains cas excéder la compétence géographique du service dans son ensemble.

Le SSTI, pour son secteur réservé aux travailleurs temporaires, n'est pas soumis à l'obligation de créer un centre médical fixe, tel que prévu par l'article D. 4622-27 du code du travail pour les autres secteurs des SSTI. En l'absence de centre médical fixe, le secteur réservé aux travailleurs temporaires est rattaché au centre médical fixe d'un autre secteur du même service.

Un secteur à compétence géographique réservé aux salariés temporaires peut désormais être commun à plusieurs SSTI disposant d'un agrément spécifique pour le suivi des salariés temporaires (code du travail, art. D. 4625-5).

Enfin, un médecin du travail ne peut être affecté exclusivement à ce secteur spécifique, la DIRECCTE pouvant accorder une dérogation à cette règle, après avis du médecin inspecteur du travail, lorsque les caractéristiques particulières du secteur l'exigent (code du travail, art. D. 4625-7).

#### Le fichier commun

Partagé au sein d'une même zone géographique, le fichier commun trouve sa justification dans le fait que les salariés temporaires peuvent être inscrits à plusieurs entreprises de travail temporaire relevant de SST différents. Pour permettre à ces entreprises et aux SST de déterminer si les intéressés ont déjà bénéficié d'un examen médical pour un emploi donné et éviter ainsi des répétitions inutiles et coûteuses d'examens médicaux déjà effectués, il est indispensable qu'une centralisation des données relatives aux fiches d'aptitude soit mise en place. Le fichier commun a donc pour finalité le regroupement des fiches d'aptitude des salariés temporaires (code du travail, art. D. 4625-17, al. 2).

La zone géographique est celle dans laquelle plusieurs SST demandent à être agréés pour assurer le suivi médical des salariés temporaires. Elle est déterminée par la DIRECCTE lorsque la compétence des services est située à l'intérieur de la région et par les DIRECCTE lorsque cette compétence géographique recouvre tout ou partie de deux ou plusieurs régions.

Les entreprises adhérentes au SSTI agréé pour le suivi des salariés temporaires ne peuvent accéder qu'aux informations attestant l'aptitude du salarié à un ou plusieurs emplois (code du travail, art. D. 4625-18).

Il faut souligner que le fichier commun comporte des données nominatives figurant sur les fiches d'aptitude. En conséquence, sa création et sa gestion sont soumises aux dispositions de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés. Conformément aux dispositions de l'article 22 de cette loi, les traitements automatisés de données à caractère personnel doivent, préalablement à leur mise en œuvre, faire l'objet d'une déclaration à la Commission nationale de l'informatique et des libertés (CNIL) comportant l'engagement que le traitement satisfait aux exigences de la loi (art. 23), excepté le cas où le responsable a désigné un correspondant à la protection des données à caractère personnel chargé d'assurer, d'une manière indépendante, le respect des obligations de la loi, la désignation du correspondant étant notifiée à la CNIL et portée à la connaissance des instances représentatives du personnel.

Par ailleurs, les SST doivent respecter les exigences posées par l'annexe à l'arrêté fixant le contenu du dossier spécifique accompagnant la demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément. Cette annexe précise les caractéristiques exigées du traitement automatisé des informations nominatives mises en commun par les SST.

Cette annexe précise de manière limitative les renseignements relatifs à l'identification du salarié et ceux concernant son aptitude qui figurent dans le fichier commun. Le fichier ne doit comporter aucun autre renseignement concernant le salarié et, surtout, aucun renseignement d'ordre médical.

Afin de respecter le principe selon lequel l'entreprise adhérente ne peut accéder qu'aux informations attestant l'aptitude du salarié, la fiche d'aptitude ne doit indiquer que les emplois pour lesquels le salarié est déclaré apte. Les emplois pour lesquels il est déclaré inapte ne doivent en aucun cas apparaître.

Les informations sont introduites dans le fichier et mises à jour par le SST auprès duquel le salarié passe son examen médical. Ces informations sont accessibles aux autres SST et aux entreprises de travail temporaire uniquement à partir du nom du salarié et si quatre données au moins d'identification du salarié sont indiquées. Ainsi, en aucun cas, ces entreprises ne peuvent obtenir une liste de salariés déclarés aptes à tel ou tel emploi.

Les entreprises de travail temporaire doivent prendre toutes les dispositions pour que les agents de contrôle (inspecteurs et contrôleurs du travail, médecin inspecteurs du travail) aient accès aux fiches d'aptitude, soit par la consultation du fichier dans l'entreprise, soit par la remise par l'entreprise d'une copie des fiches d'aptitude figurant dans le fichier.

Il est précisé que la création du fichier commun ne rend pas obsolète la fiche d'aptitude de droit commun prévue par l'article R. 4644-47 du code du travail. Cette fiche, destinée au travailleur temporaire et à l'entreprise de travail temporaire qui le recrute – et non aux autres entreprises de travail temporaire – indique non seulement les

emplois pour lesquels le travailleur est déclaré apte mais également ceux pour lesquels il est déclaré inapte ou apte avec réserves, éléments nécessaires aussi bien pour le travailleur temporaire que pour l'entreprise de travail temporaire qui le recrute.

## 1.2. *Les actions du médecin du travail*

### 1.2.1. Les actions sur le milieu de travail

Il est important que le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire puisse avoir accès aux postes de travail des salariés temporaires dont il assure le suivi, avant le début et au cours de leur mission. C'est pourquoi l'article R. 4625-8 prévoit que les conditions de cet accès sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés.

### 1.2.2. Les examens médicaux

#### L'examen d'embauche

Pour tenir compte des caractéristiques de la population des salariés temporaires et introduire de la souplesse dans la réglementation, le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 a repris les dispositions de l'accord du 26 septembre 2002 relatif à la santé et à la sécurité dans le travail temporaire. L'article R. 4625-9 du code du travail prévoit que cet examen peut désormais être effectué par :

- le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire ;
- le médecin du travail d'un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du travailleur temporaire ou professionnel ;
- le médecin du travail du service autonome de santé au travail de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

L'entreprise de travail temporaire doit informer le médecin inspecteur du travail de son intention de recourir à l'une de ces facultés et communiquer au SST concerné les coordonnées de son service de santé au travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services, dans le respect des obligations de confidentialité (code du travail, art. R. 4625-9).

L'examen médical d'embauche peut avoir pour finalité de rechercher si le travailleur est médicalement apte à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois. Une dérogation à un nouvel examen d'embauche avant une nouvelle mission est prévue par l'art R. 4625-10 du code du travail, sous réserve du respect de quatre conditions cumulatives, la dernière condition ayant été modifiée par le décret n° 2012-135 :

- le médecin du travail n'estime pas nécessaire cet examen ;
- le médecin du travail a pris connaissance de la fiche d'aptitude ;
- l'aptitude médicale ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauche réalisé à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste et aux informations échangées par l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire ainsi que par leurs médecins du travail ;
- lorsqu'aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des vingt-quatre derniers mois, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des douze derniers mois, dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire. Ces nouvelles durées de validité valent pour les aptitudes médicales délivrées à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012 ainsi que pour les aptitudes médicales en cours de validité au 1<sup>er</sup> juillet 2012.

#### Les examens périodiques et la surveillance médicale renforcée

Les dispositions des articles R. 4624-16 à R. 4624-19 sont applicables aux travailleurs temporaires. Ils bénéficient donc d'examens médicaux périodiques tous les vingt-quatre mois ou plus si l'agrément du SST le prévoit dans des conditions équivalentes à celles prévues pour les salariés de droit commun.

Lorsque l'activité exercée par le travailleur temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice. Les examens médicaux sont ainsi réalisés par son médecin du travail, qui se prononce éventuellement sur son aptitude médicale à occuper le poste de travail. Il informe le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire du résultat de ces examens (code du travail, art. R. 4625-12).

## 2. **Les travailleurs des associations intermédiaires**

Depuis l'entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> juillet dernier de la réforme de la médecine du travail, ces associations doivent obligatoirement adhérer à un SSTI pour le suivi de tous leurs salariés, et faire procéder à un examen d'embauche à l'occasion de la première mise à disposition des travailleurs. Ceci constitue une avancée importante pour cette population, éloignée de l'emploi dans une situation souvent précaire.

Toutefois, ce suivi doit être adapté aux spécificités de cette catégorie particulière de travailleurs et à celles des associations intermédiaires qui sont des structures associatives de type loi de 1901, conventionnées par l'État et qui ont pour rôle, outre l'embauche de personnes en difficulté et leur mise à disposition d'utilisateurs à titre onéreux mais sans but lucratif, l'accueil des demandeurs d'emploi et la réception des offres d'activités ainsi que l'organisation de parcours de formation et l'information des intéressés sur leurs droits.

Ainsi, le décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 a introduit des éléments de souplesse, notamment sur l'examen d'embauche (code du travail, art. R. 5132-26-7).

### *2.1. Une adhésion à un service de santé au travail interentreprises obligatoire*

L'association intermédiaire, conformément à l'article R. 5132-26-6 du code du travail, doit assurer le suivi des personnes qu'elle met à disposition en adhérant à un SSTI. Elle choisit un SSTI sur son secteur géographique.

Le SSTI choisi ne peut s'opposer à l'adhésion d'une entreprise relevant de sa compétence, sauf avis contraire de la DIRECCTE (code du travail, art. D. 4622-21).

### *2.2. Les missions et actions du SSTI*

Toutes les dispositions relatives aux missions et actions des SSTI s'appliquent aux associations intermédiaires, sous réserve des modulations introduites en matière d'examen d'embauche et d'aptitude. Néanmoins, ces missions et actions pourront, lors des échanges entre l'association intermédiaire et le SST au moment de l'adhésion, faire l'objet d'adaptation.

#### Les actions sur le milieu de travail

Certaines actions répondent plus précisément aux besoins de ces associations dont les travailleurs mis à disposition interviennent fréquemment chez des particuliers employeurs, lieux de travail où l'équipe pluridisciplinaire ne peut intervenir. De ce fait, le SSTI peut privilégier les actions de formation et d'information au sein de l'association sur les mesures nécessaires afin d'éviter ou de diminuer les risques professionnels et d'améliorer leurs conditions de travail. Par exemple, des actions d'information sur les gestes et postures pour prévenir les dorsalgies peuvent être mises en œuvre.

Le SSTI veille à prévenir et, si possible, à réduire la pénibilité au travail et la désinsertion professionnelle de ces salariés. Il a aussi vocation à jouer un rôle particulier en matière de prévention des conduites addictives et de prévention de harcèlement sexuel ou moral.

#### Le suivi individuel de l'état de santé des salariés

Comme tout employeur, l'association intermédiaire doit assurer le suivi médical de ses salariés et prévenir les risques d'atteinte à leur santé et leur sécurité. À cet effet, l'équipe pluridisciplinaire du SST assure le suivi individuel de l'état de santé de ces salariés, notamment lors des examens médicaux. Au cours de ces examens, le médecin du travail se prononce sur l'aptitude du salarié à occuper son emploi (et non son poste) et lui apporte des informations sur les risques professionnels qu'il encourt et lui donne des conseils de prévention.

L'examen d'embauche n'a pas lieu dès la signature du contrat conclu entre l'association intermédiaire et le salarié mais uniquement au moment de la première mise à disposition ou dans un délai d'un mois suivant cette mise à disposition pour répondre aux spécificités des salariés en insertion. Cet examen est indispensable, quel que soit le nombre d'heures travaillées, et doit avoir lieu le plus tôt possible après l'acceptation d'une mission afin que le médecin du travail vérifie l'aptitude de ce salarié à exécuter un travail sans atteindre à sa santé ou à celle des tiers.

Lors de cet examen, le médecin du travail se prononce sur l'aptitude de ce travailleur à occuper trois emplois au plus.

Les dispositions prévues aux articles R. 4624-16 à R. 4624-19 du code du travail relatives aux examens périodiques, y compris dans le cadre de la surveillance médicale renforcée, s'appliquent aux travailleurs des associations intermédiaires. Les salariés bénéficiaires d'une surveillance médicale renforcée au sein de ces associations peuvent l'être au titre de leurs caractéristiques personnelles (jeunes, femmes enceintes, travailleurs handicapés) ou des risques auxquels ils sont exposés. Ces risques d'exposition sont plus restreints compte tenu de l'interdiction faite aux associations intermédiaires d'affecter leurs salariés à des travaux particulièrement dangereux (code du travail, art. L. 5132-10 et R. 5132-21). La liste de ces travaux est la liste prévue à l'article D. 4154-1, applicable aux salariés titulaires d'un CDD et aux salariés temporaires.

L'ensemble de la procédure de droit commun relative à l'aptitude s'applique aux salariés des associations intermédiaires à une exception près. Le médecin du travail ne se prononce pas sur un poste de travail occupé mais sur des emplois occupés. Il propose également des reclassements à des emplois qui peuvent être au nombre de trois au plus. Ces mesures sont fondamentales pour le maintien dans l'emploi de ces salariés. L'association intermédiaire peut demander au médecin du travail si les postes de reclassement proposés sont conformes à ses préconisations.

Le temps de trajet et de visite médicale est comptabilisé comme temps de travail.

### **3. Les salariés saisonniers**

Le nouvel article D. 4625-22 du code du travail fixe des modalités particulières pour le suivi de l'état de santé des salariés saisonniers. Il s'agit d'adapter ce suivi, notamment la visite d'embauche, aux caractéristiques de l'activité des salariés saisonniers. En effet, ces salariés bénéficiaient rarement d'un examen médical d'embauche avant la fin de leur période d'essai. La courte durée de la période d'essai mais aussi du CDD ainsi que l'afflux important de salariés sous CDD sur une même période ne permettaient pas aux SSTI de répondre aux demandes.

Le dispositif retenu reprend les dispositions prévues par l'article R. 717-14-2 du code rural et de la pêche maritime pour les salariés saisonniers du secteur agricole, en distinguant deux catégories de saisonniers : les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif et les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours.

Les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif peuvent être recrutés sous un ou plusieurs CDD et dans une ou plusieurs entreprises, durant la saison.

Ils doivent bénéficier d'un examen médical d'embauche, sauf s'ils sont recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés et si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédent.

Les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours sont dispensés de visite d'embauche.

En revanche, le SST organise à leur intention des actions de formation et de prévention, qui peuvent être communes à plusieurs entreprises. Ces actions sont organisées soit dans l'entreprise – notamment lorsqu'une entreprise emploie de nombreux salariés saisonniers et que ces locaux le permettent – soit dans les locaux du SST interentreprises ou dans un autre lieu. Dans les entreprises dotées d'un CHSCT, cette instance est consultée sur ces actions.

En plus des examens médicaux ou des actions de formation et de prévention au bénéfice des salariés saisonniers, l'équipe pluridisciplinaire du SST mène également à leur intention, comme pour les autres salariés, les actions sur le milieu de travail prévues par l'article R. 4624-1 du code du travail.

#### **4. Les salariés des entreprises extérieures travaillant dans une entreprise utilisatrice**

Le décret n° 2012-135 a modifié l'article R. 4513-12 du code du travail afin de répondre aux prescriptions du 4° de l'article L. 4625-1 relatif aux travailleurs exécutant habituellement leur contrat de travail dans une entreprise autre que celle de leur employeur.

Cet article concerne les salariés que fait intervenir une entreprise extérieure pour exécuter ou participer à l'exécution d'une opération, quelle que soit sa nature, dans un établissement d'une entreprise utilisatrice y compris dans ses dépendances ou chantiers (code du travail, art. R. 4511-1), étant précisé que l'intervention de l'entreprise extérieure doit s'inscrire dans la durée pour permettre son application.

L'article R. 4513-12, dans sa rédaction antérieure, permettait par accord entre les chefs de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise extérieure et les médecins du travail intéressés que l'examen médical périodique des salariés de l'entreprise extérieure soit assuré par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice. Cette possibilité est maintenue par le nouvel article R. 4513-12, l'accord permettant désormais que le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et, le cas échéant, les autres membres de l'équipe pluridisciplinaire de santé au travail mènent les actions sur le milieu de travail pour le compte des salariés de l'entreprise extérieure.

C'est en effet le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice qui a la meilleure connaissance des lieux de travail et des risques professionnels de cette entreprise, et qui est donc le plus à même d'y mener des actions en vue de préserver la santé de tous les salariés, qu'ils appartiennent à l'entreprise utilisatrice ou à l'entreprise extérieure.

Que cette faculté soit mise en œuvre ou non, le principe de l'accès du médecin du travail de l'entreprise extérieure aux postes de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par les travailleurs de l'entreprise extérieure, dans l'entreprise utilisatrice, est maintenu. Les chefs des deux entreprises en fixent les conditions, après avis des médecins du travail intéressés (code du travail, art. R. 4513-13).

## TRAVAIL – EMPLOI – FORMATION

### *Financement Région*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction des mutations de l'emploi  
et du développement de l'activité

### **Instruction DGEFP n° 2012-19 du 25 octobre 2012 relative aux modalités de fin de gestion du Fonds national pour la revitalisation des territoires (FNRT)**

NOR : ETSD1237974J

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Pièce jointe* : tableau des territoires dont le solde d'enveloppe est redéployé au profit d'une enveloppe nationale.

*Référence* : convention du 16 mars 2009 relative au Fonds national de revitalisation des territoires.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département ; Mesdames et Messieurs les chefs d'unités territoriales des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ; Mesdames et Messieurs les commissaires au redressement productif.*

Le Fonds national de revitalisation des territoires (FNRT) a été créé par la convention du 16 mars 2009 pour venir en aide aux territoires les plus touchés par des restructurations économiques et qui ne bénéficient pas ou insuffisamment des fonds versés au titre de l'obligation légale de revitalisation. Dans un territoire déclaré éligible, ce fonds, doté de 45 M€, permet de soutenir, sous forme de prêt sans garantie accordé par OSEO, des projets de développement créateurs d'emplois, à hauteur de 135 M€.

À ce jour, 76 territoires ont été déclarés éligibles et se sont vu allouer des enveloppes de prêts pour la revitalisation des territoires (PRT) à hauteur de 134,97 M€.

Comme vous le savez, ce dispositif, dont la date d'échéance était fixée au 31 mars 2012, a été prolongé jusqu'au 31 décembre 2012, afin de permettre de consommer intégralement l'enveloppe de 135 M€ de PRT.

En termes de consommation, le bilan établi fin août 2012 par OSEO fait état de 112,2 M€ de PRT accordés et de 11,5 M€ de demandes de PRT en cours d'instruction. Compte tenu de la capacité de distribution de nouveaux PRT et à trois mois du terme du dispositif, il convient donc de préciser les modalités de fin de gestion du FNRT, l'enjeu central étant d'accélérer et d'optimiser l'utilisation de la ressource encore disponible.

À cet effet, le Comité national de suivi (CNS) a décidé :

- de constituer une enveloppe nationale à partir de la remontée systématique des soldes d'enveloppes disponibles (1), minorés, le cas échéant, des montants des demandes de PRT en cours d'instruction (cf. tableau ci-joint) ;
- de confier la gestion de l'enveloppe nationale à OSEO dans le cadre d'un traitement centralisé (martial.rozier@oseo.fr ; caroline.messin@oseo.fr ; patrick.strasser@oseo.fr) ;
- d'accorder la possibilité de solliciter l'enveloppe nationale aux territoires dans lesquels de nouvelles demandes de PRT seraient déposées, après instruction et validation de ces demandes par les comités de pilotage locaux. Toute possibilité de notifier le PRT à l'entreprise et donc son décaissement seront par conséquent subordonnés à la disponibilité des crédits au niveau national. En période de fin de gestion, les comités de pilotage locaux devront veiller à apporter aux entreprises une information prudente sur la capacité de l'État à donner suite aux demandes de PRT.

(1) Ci-après, « enveloppe nationale » désigne donc l'enveloppe constituée à partir de l'agrégat des reliquats d'enveloppe redéployés.

Deux CNS seront organisés d'ici à la fin 2012, un au mois de novembre et un au mois de décembre, afin d'examiner les projets retenus par OSEO et d'opérer d'éventuels arbitrages parmi les demandes de financement. Le CNS établira une liste de dossiers prioritaires sur la base de critères que la CNS aura préalablement déterminés.

Nous vous rappelons enfin que les projets non bénéficiaires d'un PRT pourront solliciter d'autres types de prêts au sein de la gamme OSEO ainsi que, sous certaines conditions, d'autres outils de redynamisation territoriale (aide à la réindustrialisation ; subventions et prêts consentis au titre des contrats de redynamisation des sites de défense, convention de revitalisation, etc.). Certains projets pourront par ailleurs être dirigés vers la Banque publique d'investissement.

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON



## A N N E X E

**Tableau des territoires dont le solde d'enveloppe est redéployé**

Ce tableau est effectué à partir du reporting OSEO du 31 août 2012. Si des projets à l'étude sont intervenus entre-temps, les territoires concernés doivent appliquer la nouvelle procédure.

TERRITOIRE	SOLDE D'ENVELOPPE REDÉPLOYÉ (en euros)
Zone territoriale de Centre Isère	400 000
Bassin d'emploi de La Rochelle	100 000
Bassin d'emploi d'Alès	370 000
Vallée de l'Ubaye, carrefour Durance, Digne-les-Bains	150 000
Zone d'emploi de Saint-Brieuc	250 000
Pays de Cornouaille	100 000
Bassin d'emploi de Montmorillon - Sud-Vienne	130 000
Arrondissement de Commercy	75 000
Territoire d'Épernay - Terres de Champagne	750 000
Pays d'Horte et Tardoire	150 000
Zone d'emploi de Gien	200 000
Territoire de la communauté d'agglomération du Grand Angoulême	300 000
Territoire du Nord-Ouest aubois	90 000
Bassin d'emploi de Saint-Girons, pays du Couserans, bassin d'emploi du Lavelanet, pays d'Olmes	280 000
Territoire des Ardennes (vallée de la Meuse/canton de Rethel)	285 000
Bassin d'emploi de Dreux	200 000
Zone d'emploi du Sud Vendée	200 000
Vallée de l'Arve et Albanais haut-savoyard	550 000
Pays d'Angers	500 000

TERRITOIRE	SOLDE D'ENVELOPPE REDÉPLOYÉ (en euros)
Bassin du Villeneuvois-Fumelois	200 000
Territoire de la vallée de la Somme - Val de Nièvre	3 000
Bassin de la Grande Plaine de Saône	87 000
Pays dieppois – terroir de Caux	100 000
Département de la Haute-Marne	200 000
Territoire de la vallée de la Bresle	110 000
Territoire de Sud Allier	100 000
Pays de Redon	100 000
Bassin Belley/Oyonnax	5 000

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*  
*Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*  
*Règlement intérieur*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Arrêté du 16 octobre 2012 relatif au règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

NOR : ETSO1281271A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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'État ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 ;

Vu l'arrêté du 29 novembre 2011 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institués dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 20 septembre 2012,

Arrête :

### Article 1<sup>er</sup>

Le règlement intérieur du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social est annexé au présent arrêté.

### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 16 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale*  
*et de la modernisation des services,*  
J. BLONDEL

## ANNEXE

### RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ D'HYGIÈNE, DE SÉCURITÉ ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL MINISTÉRIEL INSTITUÉ DANS LE DÉPARTEMENT MINISTÉRIEL RELEVANT DU MINISTRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### Article 1<sup>er</sup>

Le présent règlement intérieur a pour objet de fixer, dans le cadre des lois et règlements en vigueur, les conditions de fonctionnement du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel, institué dans le département ministériel relevant du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

#### I. – CONVOCATION DES MEMBRES DU COMITÉ

##### Article 2

Chaque fois que les circonstances l'exigent, et au minimum trois fois par an, le comité se réunit sur la convocation de son président et à son initiative. Le président est également tenu de convoquer à la demande écrite, soit de la moitié au moins des représentants du personnel, soit sur demande du comité technique ministériel institué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social auquel le CHSCT apporte son concours.

La demande écrite adressée au président doit préciser le ou les points à inscrire à l'ordre du jour.

Dans ce cas, le comité doit se réunir dans un délai maximal de deux mois à compter de la réception de la demande de la moitié au moins des représentants titulaires du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel ou de la réception de la demande du comité technique, sauf si la demande porte sur des sujets n'impliquant pas de travaux préparatoires ; dans ce cas le délai maximal sera d'un mois.

Le comité doit être réuni dans les plus brefs délais en cas d'urgence, notamment en cas d'accident grave ou ayant pu entraîner des conséquences graves et dans les vingt-quatre heures en cas d'application de la procédure fixée à l'article 5-7, alinéa 3, du décret n° 82-453 modifié du 28 mai 1982. Dans le cadre de la réunion du comité prévue au troisième alinéa de l'article 5-7, le président en informe l'inspecteur du travail territorialement compétent, dans la limite de la compétence du CHSCT ministériel.

Le président établit annuellement, en lien avec le secrétaire mentionné à l'article 66 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Un calendrier prévisionnel annuel peut également être élaboré pour programmer les visites de site prévues à l'article 52 du décret du 28 mai 1982 modifié susmentionné.

##### Article 3

Son président informe l'ensemble des membres titulaires et suppléants du comité de la date, de l'heure et du lieu de chaque réunion de celui-ci, en principe au moins quinze jours avant la date de la réunion. Il en informe, le cas échéant, leur chef de service.

Cette information vaut convocation des membres titulaires représentant le personnel.

En cas d'empêchement d'un membre titulaire, l'information vaut convocation du premier membre élu suppléant disponible.

Au début de la réunion, le président communique au comité la liste des participants.

L'ordre du jour et les documents qui s'y rapportent sont joints à cette information.

##### Article 4

Le président doit également informer l'assistant de prévention et/ou le conseiller de prévention, le conseiller technique national, le médecin de prévention ainsi que l'inspecteur santé et sécurité au travail des réunions du comité, de l'ordre du jour et leur transmettre l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires du personnel.

Les acteurs mentionnés au premier alinéa participent aux débats mais ne prennent pas part au vote.

##### Article 5

Les experts et les personnes qualifiées sont convoqués par le président du comité quarante-huit heures au moins avant l'ouverture de la séance. Toutefois, le délai de convocation peut être plus bref dans le cas où la réunion du comité est motivée par l'urgence.

Le président communique au plus tard vingt-quatre heures avant la réunion du comité la liste des experts désignés par les organisations syndicales et par l'administration et les points à l'ordre du jour sur lesquels ils ont vocation à intervenir le cas échéant.

#### Article 6

Dans le respect des dispositions des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, l'ordre du jour de chaque réunion du comité est arrêté conjointement par le président et le secrétaire du comité, désigné selon les modalités prévues à l'article 11 du présent règlement. Le secrétaire du comité peut proposer l'ajout de points à l'ordre du jour, après consultation des autres représentants du personnel.

À l'ordre du jour sont adjointes toutes questions relevant de la compétence du comité en application des articles 47 à 63 et 70 du décret n° 82-453 susvisé, dont l'examen est demandé par écrit au président du comité par au moins la moitié des représentants titulaires.

## II. – DÉROULEMENT DES RÉUNIONS DU COMITÉ

#### Article 7

Si les conditions de quorum exigées à l'article 71 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé ne sont pas remplies, une nouvelle convocation du comité doit intervenir dans le délai maximum de huit jours suivant celle au cours de laquelle le quorum n'a pas été atteint, ce délai devant être minoré, en conséquence, dans les hypothèses d'urgence mentionnées à l'article 2. Le comité siège alors quel que soit le nombre de représentants présents.

#### Article 8

Après avoir vérifié que le quorum est atteint, le président du comité ouvre la séance en rappelant les questions inscrites à l'ordre du jour.

Le comité, à la majorité des présents, décide, le cas échéant, d'examiner les questions dans un ordre différent de celui fixé par l'ordre du jour.

#### Article 9

Le président est chargé de veiller à l'application des dispositions réglementaires auxquelles sont soumises les délibérations du comité ainsi qu'à l'application du présent règlement intérieur. D'une façon plus générale, il est chargé d'assurer la bonne tenue et la discipline des réunions.

#### Article 10

Le secrétariat administratif du comité est assuré par un agent du service, spécifiquement désigné par le président, et qui assiste aux réunions.

#### Article 11

Les représentants titulaires du personnel choisissent parmi eux un secrétaire et un secrétaire adjoint de séance.

Le secrétaire et le secrétaire adjoint du comité sont élus par les représentants du personnel ayant voix délibérative, à la majorité des présents, par vote séparé à bulletin secret, s'il n'y a pas de proposition unanime des organisations syndicales et pour une durée d'un an.

Le secrétaire du comité contribue au bon fonctionnement de l'instance. Il est l'interlocuteur de l'administration et effectue une veille entre les réunions du CHSCTM. Il transmet aux autres représentants du personnel les informations qui lui sont communiquées par l'administration, il aide à la collecte d'informations et à leur transmission.

#### Article 12

Les experts et les personnes qualifiées convoqués par le président du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 5 du présent règlement intérieur n'ont pas voix délibérative. Ils ne peuvent assister qu'à la partie des débats relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, à l'exclusion du vote.

#### Article 13

Les documents complémentaires utiles à l'information du comité, autres que ceux transmis avec la convocation, peuvent être lus et/ou distribués pendant la réunion à la demande d'au moins un des représentants du personnel ayant voix délibérative.

#### Article 14

Le comité émet ses avis à la majorité des représentants présents du personnel ayant voix délibérative.

Tout représentant du personnel ayant voix délibérative peut demander qu'il soit procédé à un vote sur des propositions formulées par l'administration ou des propositions émanant d'un ou de plusieurs représentants du personnel ayant voix délibérative.

En toute matière, il ne peut être procédé à un vote avant que chaque membre présent ayant voix délibérative ait été invité à prendre la parole.

S'il est procédé à un vote, celui-ci a lieu à main levée. Les abstentions sont admises. Aucun vote par délégation n'est admis.

#### Article 15

À la majorité des membres présents ayant voix délibérative, le comité peut faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qui lui paraîtrait qualifiée. Ces personnes qualifiées participent aux débats mais ne prennent pas part aux votes.

#### Article 16

Le président peut décider, à son initiative ou à la demande d'un membre ayant voix délibérative, une suspension de séance. Il prononce la clôture de la réunion après épuisement de l'ordre du jour.

#### Article 17

Le secrétaire administratif du comité établit le procès-verbal de la réunion en lien avec le secrétaire du comité. Pour chaque point inscrit à l'ordre du jour qui aurait fait l'objet d'un vote, ce document indique le résultat et la répartition des votes entre les représentants du personnel au sein du comité, à l'exclusion de toute indication nominative.

Le procès-verbal peut, le cas échéant, être établi avec l'appui d'un prestataire désigné à cet effet qui assiste aux séances.

Le procès-verbal de la réunion, signé par le président ainsi que par le secrétaire du comité, est transmis, dans la mesure du possible dans un délai maximum d'un mois, à chacun des membres titulaires et suppléants du comité.

Le procès-verbal est approuvé lors de la séance suivante.

Lors de chacune de ses réunions, le comité est informé et procède à l'examen des suites qui ont été données aux questions qu'il a traitées et aux propositions qu'il a émises lors de ses précédentes réunions.

Il est tenu un répertoire des procès-verbaux des réunions.

#### Article 18

Toutes facilités en moyens matériels et en temps doivent être données aux membres du comité pour exercer leurs fonctions.

Une autorisation spéciale d'absence est accordée aux représentants titulaires du personnel, aux représentants suppléants du personnel ainsi qu'aux experts convoqués par le président. La durée de cette autorisation comprend :

- la durée prévisible de la réunion ;
- les délais de route ;
- un temps égal à la durée prévisible de la réunion qui est destiné à la préparation et au compte rendu des travaux du comité. Ce temps ne saurait être inférieur à une demi-journée.

Sur simple présentation de la lettre de l'administration les informant de la tenue d'une réunion du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, les représentants suppléants du personnel qui souhaitent assister à cette réunion sans avoir voix délibérative ont également droit à une autorisation spéciale d'absence calculée selon les modalités définies ci-dessus.

Les personnes qualifiées appelées à prendre part aux séances du comité en application de l'article 70 du décret n° 82-453 susvisé et de l'article 15 du présent règlement intérieur disposent du temps nécessaire pour participer aux travaux du comité.

#### Article 19

À la suite de l'intervention de l'un des fonctionnaires de contrôle mentionné à l'article 5 et 5-5 du décret n° 82-453 susvisé, le CHSCT reçoit communication du rapport en résultant, de la réponse faite par l'autorité administrative compétente, ainsi que, le cas échéant, de la réponse faite par l'autorité ministérielle.

Le comité est également tenu informé des refus motivés de l'administration des propositions formulées par le médecin de prévention en application de l'article 26 du décret du 28 mai 1982, dans la limite des attributions du CHSCT ministériel.

#### Article 20

Toute modification du présent règlement intérieur doit faire l'objet d'un examen dans les mêmes formes que celles requises pour son adoption.

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Administration centrale Nomination*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 30 octobre 2012 portant nomination des membres du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

NOR : ETSC1233822A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

Vu le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 5 mars 1996 portant création du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, notamment son article 3,

Arrêtent :

#### Article 1<sup>er</sup>

Sont nommés membres du comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

Au titre du *c* de l'article 3 de l'arrêté du 5 mars 1996 portant création d'un comité d'histoire des administrations chargées du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle :

M. Balmary (Dominique), conseiller d'État honoraire.

M. Mignot (Gabriel), président de chambre honoraire à la Cour des comptes.

M. Tredez (Michel), conseiller honoraire à la chambre sociale de la Cour de cassation.

Au titre du *d* de l'article 3 du même arrêté :

Mme Bressol (Élyane), représentant la Confédération générale du travail.

M. Quentin (Jean-Claude), représentant la Confédération générale du travail-Force ouvrière.

Mme Kuhnunch (Annie), représentant la Confédération française démocratique du travail.

M. Dutoit (Bernard), représentant la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres.

M. Vivier (Bernard), représentant la Confédération française des travailleurs chrétiens.

Mme Martin (Catherine), représentant le Mouvement des entreprises de France.

M. Jossieran (Henri), représentant la Confédération générale des petites et moyennes entreprises.

M. Thouron (Philippe), représentant l'Union professionnelle artisanale.

Au titre du *e* de l'article 3 du même arrêté :

Mme Bosman (Françoise), conservatrice générale honoraire du patrimoine.

M. Carcenac (Yves), inspecteur général honoraire des affaires sociales.

M. Courdouan (Jean), directeur honoraire du travail.

M. Grandjeat (Pierre), président honoraire de chambre à la Cour des comptes.

M. Lejeune (Daniel), inspecteur général des affaires sociales.

M. Lucas (Michel), inspecteur général honoraire des affaires sociales.

M. Métais (Guy), inspecteur général honoraire des postes et des télécommunications.

M. Thuillier (Guy), conseiller maître honoraire à la Cour des comptes.

Article 2

Le présent arrêté sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 30 octobre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre délégué  
auprès du ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,  
chargé de la formation professionnelle  
et de l'apprentissage,*  
THIERRY REPENTIN



## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Direction générale du travail Nomination*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Sous-direction des ressources humaines

Bureau RH4  
chargé des corps communs  
et des contractuels  
et, pour l'administration centrale,  
de la gestion des effectifs  
et des rémunérations

### **Arrêté du 5 novembre 2012 portant nomination à la direction générale du travail**

NOR: ETSO1281269A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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

Vu le décret n° 93-57 du 15 janvier 1993 relatif à l'organisation de l'administration centrale ;

Vu le décret n° 2006-1033 du 22 août 2006 relatif à la création de la direction générale du travail ;

Vu le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 22 août 2006 modifié relatif à l'organisation de la direction générale du travail ;

Sur proposition du directeur général du travail,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Mme Dominique LAMY, agent contractuel, est nommée chef de la mission communication et de la qualité de la réglementation au service du département des affaires générales et des prud'hommes de la direction générale du travail à compter du 5 novembre 2012.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services et le directeur général du travail sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 5 novembre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J. BLONDEL

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Administration centrale*  
*Comité technique paritaire*  
*Nomination*  
*Représentant du personnel*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

### **Arrêté du 5 novembre 2012 portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail**

NOR : ETSO1281273A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,  
Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État ;  
Vu l'arrêté du 18 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique d'administration centrale institué auprès du ministre chargé du travail ;  
Vu la mutation de Mme Anne Hélène ETESSE,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 18 novembre 2011 susvisé sont modifiées comme suit :

#### **« Syndicat CFDT**

*Membre suppléant*

Mme Françoise MARECHAL PRIEUX, direction générale du travail. »

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 5 novembre 2012.

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

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social* *Nomination* *Représentant du personnel*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

#### **Arrêté du 5 novembre 2012 modifiant l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

NOR : ETSO1281274A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 modifié relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'État, notamment son article 16 ;

Vu l'arrêté du 22 novembre 2011 portant désignation des représentants du personnel au comité technique ministériel institué auprès des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu la démission de M. Karim ABED, membre suppléant du syndicat CFDT,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 22 novembre 2011 susvisé sont modifiées comme suit :

#### **« Syndicat CFDT**

#### *Membre suppléant*

Mme Annie HUMBERT, Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (INTEFP). »

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 5 novembre 2012.

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

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail*  
*Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*  
*Nomination*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Arrêté du 7 novembre 2012 portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle**

NOR : ETSO1281270A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

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'État ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité au travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment par le décret n° 2011-774 du 28 juin 2011 ;

Vu l'arrêté du 29 novembre 2011 relatif à la création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ministériel et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institués dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Vu l'arrêté du 29 novembre 2011 fixant la liste des organisations syndicales habilitées à désigner des représentants au sein du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale institué dans le département ministériel relevant des ministres chargés du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ;

Sur proposition du syndicat UNSA,

Arrête :

### Article 1<sup>er</sup>

L'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 21 mars 2012 portant désignation des représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail d'administration centrale est modifié ainsi qu'il suit :

#### « Syndicat UNSA

##### *Membre titulaire*

M. Raphaël COMBEAU en remplacement de Mme Marlène CARUGE. »

### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 7 novembre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale*  
*et de la modernisation des services,*  
J. BLONDEL

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Direction de l'administration générale et de la modernisation des services* *Nomination*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

*Direction de l'administration générale  
et de la modernisation des services*

Sous-direction des ressources humaines

Bureau RH 4  
chargé des corps communs  
et des contractuels  
et, pour l'administration centrale,  
de la gestion des effectifs  
et des rémunérations

### **Arrêté du 8 novembre 2012 portant nomination à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services**

NOR : ETSO1281272A

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le décret n° 87-389 du 15 juin 1987 relatif à l'organisation des services de l'administration centrale ;

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

Vu le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu l'arrêté du 25 octobre 2010 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions ;

Vu l'arrêté du 25 octobre 2010 modifié relatif à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en bureaux ;

Sur proposition du directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

Arrête :

#### Article 1<sup>er</sup>

M. LAFAY Louis-Noël, administrateur civil, est nommé adjoint au chef du bureau du contentieux général et de la protection fonctionnelle (RH6) à la direction de l'administration générale et de la modernisation des services à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

#### Article 2

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Bulletin officiel* du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait le 8 novembre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*  
J. BLONDEL

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Contrat d'avenir*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction de l'ingénierie,  
de l'accès et du retour à l'emploi

Mission contrôle de gestion

### **Circulaire DGEFP n° 2012-21 du 1<sup>er</sup> novembre 2012 relative à la programmation des emplois d'avenir à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012**

NOR : ETS1238500C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

#### *Références :*

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir ;
- Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'État pour les emplois d'avenir ;
- Circulaire n° 2012-20 relative au déploiement des emplois d'avenir.

*Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour exécution) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du CNML ; Monsieur le directeur général de l'ASP ; Monsieur le contrôleur budgétaire et comptable ministériel (copie pour information).*

La présente circulaire précise les modalités de répartition des enveloppes d'emplois d'avenir pour la période couvrant les deux derniers mois de 2012 et l'année 2013, en complément de la circulaire DGEFP n° 2012-20 précisant les modalités de déploiement, de mise en œuvre et de pilotage du dispositif.

Une circulaire spécifique vous parviendra ultérieurement pour préciser les modalités d'allocation des crédits d'accompagnement prévus dans le projet de loi de finances pour 2013 à hauteur de 30 M€.

#### **I. – VOUS DISPOSEZ D'UNE ENVELOPPE DE 94 000 EMPLOIS D'AVENIR RÉPARTIE ENTRE LES RÉGIONS EN FONCTION DU PUBLIC CIBLE, ET NOTAMMENT DES ZONES PRIORITAIRES**

Le projet de loi de finances pour 2013 prévoit que 100 000 emplois d'avenir seront déployés d'ici à la fin de l'année 2013. Parmi ces 100 000, 6 000 sont dédiés aux emplois d'avenir professeur, qui feront l'objet d'une programmation ultérieure du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt.

L'enveloppe nationale des emplois d'avenir, hors enveloppe éducation nationale, est donc de 94 000 pour la période couvrant les deux derniers mois de 2012 et l'année 2013.

Les emplois d'avenir devant être ciblés en priorité sur les jeunes résidant dans les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale et les territoires ultramarins, la répartition régionale de l'enveloppe repose en partie sur le nombre de jeunes résidant dans ces zones.

Compte tenu des spécificités des territoires ultramarins, une enveloppe de 9 000 emplois d'avenir (secteurs non marchand et marchand), soit 9,5 % de l'enveloppe globale, leur est réservée.

S'agissant de l'enveloppe restante de 85 000 emplois d'avenir, la répartition entre les régions de France métropolitaine a été réalisée selon les clés suivantes relatives au public cible et explicitées en annexe :

- la part des DEFM jeunes de niveaux de formation V et *infra* (30 %) ;
- la part des jeunes en demande d'insertion de niveaux de formation V sans diplôme et *infra* (30 %) ;
- la part de la population jeune résidant en ZUS suivie en mission locale (30 %) ;
- la part de la population jeune résidant en ZRR suivie en mission locale (10 %).

Nous vous encourageons à utiliser cette clé de quatre indicateurs pour répartir localement votre enveloppe régionale en ajustant, le cas échéant, les pondérations aux spécificités de votre territoire. Cette répartition devra veiller à respecter l'objectif de ciblage du dispositif dans les ZUS, dans les ZRR et dans les zones connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Le projet annuel de performance pour 2013 a fixé un objectif de 30 % pour la part d'emplois d'avenir déployés dans les ZUS à l'horizon 2015. Pour vous appuyer dans cette tâche, des fichiers de données départementales sur la situation de l'emploi vous seront transmis par la DGEFP et le secrétaire général du comité interministériel des villes (SG CIV) d'ici à la fin de l'année.

S'agissant de l'allocation des enveloppes aux différents prescripteurs, j'attire votre attention sur la nécessité de réserver une partie de votre enveloppe pour la prescription par les Cap emploi en faveur des jeunes reconnus travailleurs handicapés et qui peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'à 30 ans.

Vous veillerez par ailleurs à ne pas figer en programmation la répartition par mission locale afin de permettre des ajustements en cours d'exercice en fonction des prescriptions effectives d'emplois d'avenir.

Je vous informe qu'un point d'étape sera réalisé d'ici à la fin du premier semestre 2013 qui permettra, le cas échéant, de procéder à des ajustements de cette répartition en fonction de la réalité des besoins constatés dans les territoires.

## II. – VOS ENVELOPPES FINANCIÈRES RÉGIONALES DEVRONT ÊTRE RESPECTÉES

L'enveloppe nationale pour la période du 1<sup>er</sup> novembre 2012 au 31 décembre 2013 s'élève à 2 266 371 009 € en AE et 430 184 276 € en CP.

Les enveloppes financières régionales vous sont notifiées en annexe I pour les régions de métropole et en annexe II pour les territoires d'outre-mer.

### 1. Les taux de prise en charge

Comme le prévoit l'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social fixant l'aide de l'État pour les emplois d'avenir, le taux de prise en charge de droit commun est fixé à 75 % du SMIC horaire brut pour les emplois d'avenir du secteur non marchand et à 35 % du SMIC pour les emplois d'avenir du secteur marchand avec une exception s'agissant des emplois d'avenir conclus en contrat initiative-emploi (CIE) par les entreprises d'insertion et les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour lesquels un taux dérogatoire de 47 % est applicable. Le taux de prise en charge moyen retenu pour les critères de JPE est de 70 %.

Dans des territoires d'outre-mer où les possibilités apparaîtraient limitées dans le secteur non marchand, les secteurs marchands éligibles peuvent être définis plus largement.

Pour les jeunes de moins de 26 ans, bénéficiaires du RSA socle, les conseils généraux peuvent cofinancer les emplois d'avenir selon les mêmes modalités que les CUI et pourront fixer un taux de prise en charge supérieur au taux national qu'il conviendra, le cas échéant, d'appliquer.

### 2. Les paramètres de durée

Le dispositif des emplois d'avenir vise à privilégier des contrats de longue durée, plus favorables à une insertion professionnelle réussie. La durée de l'aide est par principe de trois ans (CDI ou contrat de trois ans) mais peut être ramenée à des durées plus courtes, dans la limite d'un an, lorsque les situations du jeune ou de l'employeur le justifient. Dans ce contexte, pour l'année 2013, la durée moyenne des emplois d'avenir prescrits a été évaluée à vingt-quatre mois.

De la même façon, les emplois d'avenir étant par principe à temps plein à 35 heures, tout en permettant des assouplissements, notamment lorsque la situation du jeune le justifie, dans la limite d'un mi-temps, une durée hebdomadaire moyenne de 33 heures a été estimée.

## III. – DES OUTILS SPÉCIFIQUES VOUS APPUIERONT DANS LE PILOTAGE PHYSICO-FINANCIER ET DANS LE SUIVI QUALITATIF DU DÉPLOIEMENT DU DISPOSITIF

### 1. Pilotage physico-financier des enveloppes d'emploi d'avenir

Comme pour les contrats aidés CUI, un suivi hebdomadaire régional et départemental des prescriptions et des consommations des enveloppes financières en AE et en CP sera mis en place par la DGEFP.

En outre, des tableaux de restitution spécifiques aux emplois d'avenir seront disponibles dans l'extranet CUI qui contiendra une partie dédiée à leur suivi.

## 2. Suivi qualitatif de la mise en œuvre du dispositif

En complément du suivi quantitatif de la mesure, un tableau de bord mensuel de suivi des jeunes bénéficiaires et de leur parcours vous sera transmis afin de vous aider dans votre pilotage régional (*cf.* annexe IV – maquette du tableau de bord). Ce tableau de bord comporte des indicateurs sur la collecte des offres, le ciblage des publics et des employeurs et les principales caractéristiques des parcours pendant la durée et à la sortie du contrat.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*

MICHEL SAPIN



## ANNEXE I

ENVELOPPES RÉGIONALES DES EMPLOIS D'AVENIR EN FRANCE MÉTROPOLITAINE  
(novembre 2012 à décembre 2013)

Région/Département	ENVELOPPE physique		ENVELOPPE FINANCIÈRE	
	Poids de la région (%)	Volume	AE	CP
ALSACE	2,3%	1979	47 743 836	9 062 350
AQUITAINE	5,0%	4275	103 164 972	19 581 943
AUVERGNE	2,4%	2017	48 667 865	9 237 742
BASSE NORMANDIE	2,0%	1731	41 768 271	7 928 117
BOURGOGNE	3,2%	2742	66 173 130	12 560 450
BRETAGNE	3,1%	2618	63 178 443	11 992 023
CENTRE	4,4%	3750	90 477 829	17 173 772
CHAMPAGNE ARDENNE	3,4%	2907	70 153 077	13 315 892
CORSE	0,5%	390	9 406 968	1 785 555
FRANCHE COMTE	1,8%	1529	36 900 118	7 004 083
HAUTE NORMANDIE	3,1%	2643	63 770 203	12 104 346
ILE DE FRANCE	16,5%	14003	337 901 472	64 137 734
LANGUEDOC ROUSSILLON	5,2%	4423	106 737 749	20 260 099
LIMOUSIN	1,5%	1273	30 717 622	5 830 571
LORRAINE	3,6%	3045	73 477 526	13 946 912
MIDI PYRENEES	4,3%	3646	87 966 438	16 697 080
NORD PAS DE CALAIS	9,0%	7647	184 533 463	35 026 654
PAYS DE LA LOIRE	4,7%	3981	96 056 561	18 232 682
PICARDIE	3,7%	3154	76 101 299	14 444 935
POITOU CHARENTES	2,7%	2306	55 644 024	10 561 900
PACA	9,1%	7744	186 863 540	35 468 931
RHONE ALPES	8,5%	7197	173 661 357	32 962 999
FRANCE METROPOLE	100%	85 000	2 051 065 763	389 316 770

## ANNEXE II

ENVELOPPES RÉGIONALES DES EMPLOIS D'AVENIR DANS LES DOM  
(novembre 2012 à décembre 2013)

REGIONS DOM	POIDS DE LA RÉGION (%)	VOLUME	ENVELOPPE FINANCIÈRE	
			AE	CP
Guadeloupe	16,7%	1 500	34 091 274	6 161 141
Guyane	7,2%	650	14 772 886	2 669 828
Martinique	16,7%	1 500	34 091 274	6 161 141
Mayotte	3,6%	325	7 386 443	1 334 914
Réunion	55,6%	5 000	113 637 581	20 537 135
Saint-Pierre-et-Miquelon	0,3%	25	568 188	102 686
<b>Total DOM</b>	<b>100,0%</b>	<b>9 000</b>	<b>204 547 646</b>	<b>36 966 844</b>

ANNEXE III

ANNEXE MÉTHODOLOGIQUE RELATIVE À LA RÉPARTITION DES ENVELOPPES DE CONTRATS (FRANCE MÉTRO)

PROGRAMMATION DES EMPLOIS D'AVENIR AU TITRE DE L'ANNEE 2012-2013

Précisions méthodologiques sur les indicateurs clés de répartition

INDICATEURS		DEFINITIONS
DEFM Jeunes:	Les données <b>Demandeurs d'Emploi Fin de Mois Jeunes</b> provient de la DARES et sont arrêtées au 31 juillet 2012. Elles recouvrent l'ensemble des jeunes de moins de 26 ans de catégories ABC et de niveaux de formation V, Vbis et VI inscrits à Pôle Emploi.	
Jeunes en demande d'insertion de niveaux de formation V, Vbis et VI	L'indicateur permet de définir dans la mission locale la file active des jeunes chaque mois. Le jeune "JDI" se caractérise par le fait qu'il a eu au moins un entretien avec un conseiller en mission locale dans les 5 derniers mois. L'entretien en ML est un acte professionnel normé (entretien en présence physique d'environ 45 mn). L'indicateur JDI donne ainsi à la fois à voir de la file active mais également de la capacité d'activité de la ML. Enfin, les jeunes JDI sont plus représentatifs des jeunes effectivement en recherche d'emploi sur le territoire de la ML, en effet, seulement environ 1/3 d'entre eux sont inscrits comme demandeurs d'emploi à Pôle emploi, la plupart n'ayant jamais ou trop peu travaillé pour être indemnisés. Les JDI de niveaux de formation V, Vbis et VI sont ceux dont la formation ne dépasse pas le niveau CAP ou BEP.	
Jeunes résidant en Zone Urbaine Sensible (ZUS) suivis en ML Source : <i>Parcours 3 Données 2011</i>	171 323 jeunes ayant eu au moins un entretien avec un conseiller de mission locale ont été identifiés comme habitant en ZUS en 2011 (cf Parcours 3). Ces résultats sont comparables aux 175 000 jeunes ZUS identifiés en mission locale en 2007 par la DARES (premières synthèses d'avril 2009). En 2011, la part des jeunes issus de ZUS ayant eu un entretien en mission locale sur l'ensemble des jeunes dans le même cas est de 15%, en léger recul comparé à 2010 (15,9%) et à 2007 (18%). La répartition des ZUS a peu changé depuis 2007, on retrouve à peu près les mêmes caractéristiques en matière de répartition de ces jeunes sur le territoire que dans l'enquête DARES de 2007, à savoir notamment que quatre régions assuraient à elles seules 54 % des entretiens individuels des jeunes en ZUS (52,6% en 2011) : Ile-de-France (25 % en 2007, 25,4% en 2011), le Nord-Pas-de-Calais (11 % en 2007, 9,7% en 2011), la région Rhône-Alpes (9 % en 2007, 8,4% en 2011) et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (9 % en 2007, 9,1% en 2011).	
Jeunes résidant en Zone de Revitalisation Rurale (ZRR) suivis en ML Source : <i>Parcours 3 Données 2011</i>	Les zones de revitalisation rurales sont définies par le décret n°2005/1435 du 21/11/2005 et précisées par l'arrêté du 30/12/2005 constatant le classement des communes ( <a href="http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/zrr-2.pdf">http://agriculture.gouv.fr/IMG/pdf/zrr-2.pdf</a> ). 76 693 jeunes habitant en ZRR ont bénéficié au moins d'un entretien avec un conseiller de mission locale en 2011 (source Parcours 3), le degré de fiabilité de cette information, selon le laboratoire national Parcours 3, approchant les 100%. La répartition des jeunes accueillis en ML apparaît cohérente avec la cartographie des ZRR disponible sur le site de la DATAR. <a href="http://www.datar.gouv.fr/sites/default/files/fr_zrr_arrete2010-carte.pdf">http://www.datar.gouv.fr/sites/default/files/fr_zrr_arrete2010-carte.pdf</a>	

ANNEXE IV

TABLEAU DE BORD DE SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE DES EMPLOIS D'AVENIR

*DGEFP/MCG*

*Date de mise à jour des données: XX/2012*

*Sources : ASP, Pôle emploi et Parcours 3*

		2013					Taux d'évolution/ T-1 France métro %
		Décembre	Janvier	Février	Mars	Taux d'évolution/ T-1 région %	
<b>Région X</b>		<b>PHASE 1 : en amont de la contractualisation</b>					
Unité							
<b>Nombre d'offres d'emploi d'avenir collectées sur le territoire (Pôle emploi, ML et Cap emploi)</b>							
<b>Nombre de bénéficiaires d'emplois d'avenir (prescriptions)</b>		<b>PHASE 2 : de la contractualisation à l'accompagnement dans l'emploi</b>					
<i>Profil</i>							
dont part des jeunes résidant en ZUS							
dont part des jeunes résidant en ZRR							
dont part des jeunes TH							
dont part des jeunes femmes							
<i>Age</i>							
dont part des jeunes âgés de 16 à 17 ans							
dont part des jeunes âgés de 18 à 22 ans							
<i>Niveau de formation</i>							
dont part des jeunes sans diplôme (y compris niveau IV sans diplôme)							
dont part des jeunes de niveau V avec diplôme							
dont part des jeunes de niveau supra V							

Parmi les employeurs d'emplois d'avenir:					
Part du secteur non marchand *					
Part du secteur marchand *					
Part des bénéficiaires d'emploi d'avenir pour lesquels une formation qualifiante est prévue					
Nombre de ruptures précoces du contrat de travail					
dont à l'origine du jeune*					
dont à l'origine de l'employeur*					
Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois premiers mois du contrat.					
Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois derniers mois.					
Parmi les engagements pris par l'employeur (initial et avenant)					
Part des engagements non initialisés					
Part des engagements en cours					
Part des engagements réalisés					
Part des engagements abandonnés					
<b>PHASE 3 : sortie de l'emploi d'avenir</b>					
Parmi les sorties des jeunes à l'issue d'un emploi d'avenir					
Part des sorties en emploi en CDD chez l'employeur ayant accueilli le jeune					
Part des sorties en emploi en CDI chez l'employeur ayant accueilli le jeune					
Part des sorties en emploi en CDD chez un autre employeur que l'employeur d'accueil					
Part des sorties en emploi en CDI chez un autre employeur que l'employeur d'accueil					
Part des sorties en formation					
Part des sorties donnant lieu à un retour vers un suivi Pôle emploi					
Part des sorties donnant lieu à un retour vers un suivi en ML					

\* pour ces indicateurs des données détaillées seront fournies mensuellement par la DGEFPe en complément de ce tableau de bord

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

### *Contrat d'avenir*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

Délégation générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle

Sous-direction de l'ingénierie  
de l'accès et du retour à l'emploi

### **Circulaire DGEFP n° 2012-20 du 2 novembre 2012 relative à la mise en œuvre des emplois d'avenir**

NOR : ETSD1238268C

(Texte non paru au *Journal officiel*)

*Date d'application* : immédiate.

*Mots clés* : insertion des jeunes – accompagnement dans l'emploi – missions locales – parcours.

*Références* :

- Loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir ;
- Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 portant création de l'emploi d'avenir ;
- Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir.

*La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle à Messieurs les préfets de région ; Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) ; Messieurs les directeurs des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE) des départements et région d'outre-mer et de Mayotte ; Mesdames et Messieurs les préfets de département (pour exécution) ; Monsieur le directeur général de Pôle emploi ; Monsieur le président du CNML ; Monsieur le président de l'UNML ; Madame la présidente de l'AGEFIPH ; Monsieur le président du FIPHFP ; Monsieur le directeur de l'ASP (copie pour information).*

### SOMMAIRE

- I. – VOUS DEVEZ METTRE EN PLACE UNE STRATÉGIE RÉGIONALE DE MOBILISATION DU DISPOSITIF, PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES SECTEURS PRIORITAIRES ET LA COORDINATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES
  - 1. **En collaboration avec le conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires**
  - 2. **Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents**
  - 3. **Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand**
  - 4. **En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation**
  - 5. **Vous mettrez en place un pilotage régional partenarial**
  - 6. **Vous coordonnerez la mobilisation et l'animation du dispositif sur votre territoire**
  - 7. **Vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif**

- II. – LE PILOTAGE OPÉRATIONNEL DEVRA S'ATTACHER AU RESPECT DES OBJECTIFS FIXÉS ET À LA MOBILISATION DE TOUS
1. **Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficulté**
  2. **Vous mettrez en œuvre l'articulation nécessaire avec les dispositifs de lutte contre les décrochages de la formation initiale**
  3. **Les caractéristiques des emplois d'avenir visent à permettre une insertion professionnelle réussie**
  4. **Vous serez particulièrement attentifs à ce que la mise en œuvre des emplois d'avenir respecte l'égalité entre les femmes et les hommes**
  5. **Vous veillerez à ce que les emplois d'avenir s'articulent clairement avec les dispositifs existants**
  6. **Vous ciblerez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification**
  7. **Des liens devront être établis avec les entreprises pour favoriser la suite du parcours professionnel**
  8. **La mise en œuvre des emplois d'avenir dans l'IAE répondra à certaines spécificités**
- III. – LOCALEMENT, VOUS DEVREZ ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIFS À LA BONNE COORDINATION DES OPÉRATEURS DU SPE POUR QUE LES EMPLOIS D'AVENIR PUISSENT FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI DE QUALITÉ, SANS ALTÉRER LA FLUIDITÉ DES CIRCUITS
1. **La mise en œuvre des emplois d'avenir s'appuiera sur les forces des trois réseaux que sont Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi et reposera sur une animation territoriale et un dialogue permanent entre les opérateurs du SPE**
  2. **La prospection des employeurs et la qualification des offres devront être organisées au niveau local**
  3. **Les trois réseaux pourront intervenir sur l'orientation des jeunes et la mise en relation des jeunes et des employeurs**
  4. **Vous devrez être particulièrement vigilants sur la bonne articulation entre la mise en relation réalisée par Pôle emploi et la contractualisation par les missions locales ou les Cap emploi**
  5. **Le suivi dans l'emploi devra garantir un parcours réussi pour le jeune**
  6. **La préparation de la sortie devra faire en sorte que le jeune poursuive son parcours à l'issue de l'emploi d'avenir**

La jeunesse est une priorité du Gouvernement. Avec un taux de chômage de 22,7 %, la situation des jeunes de 16 à 25 ans sur le marché du travail est particulièrement difficile. Elle l'est encore plus sur certains territoires marqués par des difficultés particulières d'accès à l'emploi, en particulier les départements et collectivités d'outre-mer, les zones urbaines sensibles et les zones de revitalisation rurale.

Les jeunes non qualifiés sont confrontés à des difficultés spécifiques ; ils ne sont qu'un tiers à accéder rapidement à un emploi durable. Pour ces jeunes, la poursuite de leur parcours de formation est la solution à privilégier, mais les emplois d'avenir permettront de proposer une solution nouvelle à ceux pour qui cette reprise de formation n'est pas envisageable à court terme.

S'il est de la responsabilité de l'État, dans le cadre de la politique de l'emploi, de mener à bien ce programme et d'en assurer la maîtrise d'ouvrage et le pilotage, il doit pouvoir compter sur la collaboration de tous les acteurs impliqués dans sa réussite. Les régions et les partenaires sociaux auront un rôle particulièrement important pour permettre la mise en place de parcours de formation adaptés pour les jeunes en emploi d'avenir.

Les emplois d'avenir s'appuient sur les supports juridiques des contrats uniques d'insertion (contrats d'accompagnement dans l'emploi [CAE] ou contrats initiative-emploi [CIE]), mais présentent des caractéristiques particulières et font l'objet d'une gestion et d'un suivi spécifique. Les taux de prise en charge sont fixés par arrêté du ministre de l'emploi. Une circulaire de programmation précise les paramètres de prise en charge.

Les emplois d'avenir professeur, qui seront prescrits par les recteurs d'académie, feront l'objet d'une circulaire *ad hoc* du ministère de l'éducation nationale.

- I. – VOUS DEVEZ METTRE EN PLACE UNE STRATÉGIE RÉGIONALE DE MOBILISATION DU DISPOSITIF, PERMETTANT L'IDENTIFICATION DES SECTEURS PRIORITAIRES ET LA COORDINATION DES PRINCIPAUX PARTENAIRES

1. **En collaboration avec le conseil régional, vous élaborerez un schéma d'orientation régional identifiant les secteurs d'activité prioritaires**

Le législateur a souhaité que le dispositif des emplois d'avenir puisse être décliné en fonction des besoins des territoires. Pour ce faire, vous élaborerez, en lien avec le conseil régional et sur la base d'un diagnostic partagé, un projet de schéma d'orientation régional qui précisera la stratégie de déploiement des emplois d'avenir sur votre territoire. Cette stratégie devra être cohérente avec la stratégie de développement économique et de développement

des compétences au niveau du territoire (notamment dans le cadre du contrat de plan régional de développement des formations professionnelles). L'élaboration de ce schéma pourra être également l'occasion de définir avec le conseil régional des modalités d'articulation entre les emplois d'avenir et les autres dispositifs d'aide à l'emploi des jeunes ou de soutien à l'emploi associatif qui peuvent être portés par la région ou d'autres collectivités.

L'objet principal de ce schéma est l'identification des filières et secteurs d'activité prioritairement ciblés pour le déploiement du dispositif. Ces secteurs doivent être porteurs d'avenir, pour les jeunes comme pour le territoire. Outre les priorités régionales, ils pourront être identifiés en concertation avec les partenaires sociaux. Ces secteurs pourront recouvrir des activités à la fois marchandes et non marchandes (par exemple, être le secteur social, l'économie sociale et solidaire ou les filières vertes). Ils devront être traduits en termes de secteurs d'activité selon la nomenclature d'activité française (NAF) afin de permettre des restitutions au niveau régional et un suivi. Les secteurs visés dans lesquels les activités marchandes sont prépondérantes devront présenter un fort potentiel de création d'emplois ou offrir des perspectives de développement d'activités nouvelles.

Le schéma d'orientation s'intéressera également aux possibilités de consolidation et de pérennisation des emplois. Il mentionnera les parcours d'insertion et de qualification des jeunes qui auront pu être identifiés. Il listera les principaux dispositifs de formation qui pourront être proposés aux jeunes, en particulier sur les secteurs identifiés comme prioritaires. Le schéma pourra ainsi mettre en avant des parcours types en termes de métiers et de parcours de formation et de qualification.

Dans ces domaines, la concertation que vous mènerez, aux côtés du président du conseil régional, avec les branches professionnelles particulièrement concernées et leurs OPCA, sera particulièrement importante et tiendra compte des conventions-cadres nationales conclues en la matière.

Le déploiement du dispositif dans le secteur non marchand devra commencer dès la publication de la présente circulaire, sans être soumis à la finalisation du schéma d'orientation régional. Nous vous demandons de transmettre votre projet, ainsi que le schéma adopté, à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

## **2. Ce schéma sera soumis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle (CCREFP) et aux autres acteurs pertinents**

Le projet de schéma sera soumis au CCREFP, selon les modalités que vous jugerez les plus adaptées.

Il sera également mis en ligne sur le site de la préfecture de région. Les conseils généraux, les communes, Pôle emploi, les missions locales, les Cap emploi et la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire pourront donner un avis au préfet de région sur le projet de schéma dans un délai d'un mois. Le préfet de région peut également consulter tout autre acteur à même de contribuer à l'élaboration de cette vision stratégique régionale.

Il sera rendu compte annuellement à ces mêmes acteurs du déploiement du dispositif, des moyens et parcours mis en œuvre et le schéma régional pourra être révisé lors de ces échéances.

## **3. Sur cette base, vous arrêterez les secteurs d'activité éligibles pour les employeurs du secteur marchand**

Le dispositif des emplois d'avenir est principalement destiné aux employeurs du secteur non marchand. Il est également ouvert à toutes les structures d'insertion par l'activité économique, aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et aux personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public, quel que soit leur secteur d'activité.

Par ailleurs, le législateur a prévu une ouverture « par exception » à d'autres employeurs du secteur marchand, dès lors qu'ils offrent des perspectives de qualification et d'insertion professionnelles et qu'ils appartiennent à certains secteurs. Sur la base du schéma d'orientation régional, vous arrêterez la liste de ces secteurs d'activité pour les employeurs relevant de la sphère marchande, en tenant compte des conventions-cadres nationales qui pourraient être conclues avec certaines entreprises.

## **4. En liaison avec le président du conseil régional, vous mobiliserez l'ensemble des acteurs de la formation pour permettre le financement de parcours, le soutien au tutorat et développer les appuis en termes d'ingénierie de parcours de formation**

La formation professionnelle doit être une valeur ajoutée du dispositif des emplois d'avenir. Vous veillerez à la bonne articulation régionale et locale des possibilités offertes en la matière, en vous appuyant sur les conventions-cadres de partenariat conclues au niveau national.

*En amont de l'accès à l'emploi d'avenir*, les solutions de formation habituelles seront mobilisées : les formations de mobilisation et de préqualification financées par le conseil régional, le programme compétences clés, les préparations opérationnelles à l'emploi (POE) mises en œuvre par Pôle emploi qui peuvent être collectives (notamment sur les compétences clés et sociales), mais aussi éventuellement individuelles uniquement pour des formations courtes permettant de sécuriser la prise de poste, etc ;

*En cours d'emploi*, les jeunes seront éligibles aux formations relevant de la responsabilité de l'employeur et des OPCA (en particulier périodes de professionnalisation avec l'objectif d'une certification au moins partielle, mais aussi plan de formation, voire droit individuel à la formation, etc.) dans des conditions ayant vocation à être facilitées par les partenariats noués au niveau national avec les principaux organismes concernés (principaux OPCA concernés, CNFPT, fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels, ANFH, etc.). Ces conventions pourront également favoriser la mise en place de programmes de formation des tuteurs, internes à l'entreprise, voire externes.



La région pourra choisir d'accompagner cet effort de formation pendant l'emploi, en finançant directement une offre collective de formation dédiée, en mettant en place des dispositifs d'aides individuelles à la formation ou en accompagnant financièrement les organismes paritaires concernés, en subsidiarité le cas échéant des accords nationaux.

Dans la mesure où le parcours d'accès à la qualification du jeune sera progressif tout au long de l'emploi et individualisé, une attention particulière devra être portée, emportant le cas échéant la mobilisation de moyens dédiés, à l'ingénierie de formation en appui des employeurs, voire des prescripteurs.

Pendant les périodes de formation, le jeune conserve son statut de salarié et reste rémunéré par l'employeur.

À l'issue de l'emploi d'avenir, vous organiserez, avec le conseil régional et les OPCA, l'ingénierie de passerelles d'accès à la formation pour les jeunes ne poursuivant pas leur parcours en emploi, par exemple en formation qualifiante pour demandeur d'emploi ou contrat d'apprentissage et contrats de professionnalisation) en étudiant les moyens de lever les freins liés à la rémunération potentiellement réduite. Les voies et moyens d'une éligibilité des jeunes au CIF-CDD pourront également être étudiés avec les OPACIF concernés.

Vous veillerez, en vous appuyant sur les conventions nationales, à la construction des partenariats nécessaires et des principaux parcours de formation envisagés, en particulier dans les secteurs prioritaires que vous aurez définis. Vous vous assurerez de la bonne information des prescripteurs et des employeurs sur ces solutions de formation.

### **5. Vous mettez en place un pilotage régional partenarial**

Vous instaurerez un pilotage régional, s'appuyant sur une instance existante (groupe de travail du CCREFP, SPER) élargie aux acteurs concernés par le déploiement des emplois d'avenir ou sur un comité de pilotage dédié, qui permette de traduire les orientations stratégiques en objectifs et plans d'actions par territoire.

En concertation avec le président du conseil régional, le préfet de région (la DIRECCTE/DIECCTE) pourra associer, en complément des membres permanents du SPE, les autres services régionaux de l'État (DRJSCS, DREAL, DRAC...), les ARS, les rectorats, des représentants de collectivités territoriales et de l'économie sociale et solidaire, la conférence permanente des coordinations associatives régionales et tout autre acteur que vous jugerez utile.

L'accord-cadre 2010-2014 portant sur le partenariat renforcé entre Pôle emploi, l'État (la DGEFP) et le Conseil national des missions locales (CNML) et ses déclinaisons régionales et locales pourront également servir de cadre au déploiement des emplois d'avenir. En effet, cet accord vise notamment à la mobilisation de l'offre de service adaptée aux particularités socio-économiques et la construction des plans d'actions communs et/ou concertés en direction des employeurs afin de multiplier les propositions d'emploi correspondant aux besoins des jeunes.

Cette démarche de pilotage se fera à l'appui des accords-cadres nationaux et régionaux et en cohérence avec les conventions annuelles régionales (État-Pôle emploi), les conventions régionales de partenariat renforcé (Pôle emploi/État/CNML), les conventions pluriannuelles d'objectifs (État-missions locales) et les conventions avec Cap emploi (incluant le partenariat avec Pôle emploi).

Vous fixerez des objectifs par territoire, communs aux différents réseaux d'opérateurs, aux niveaux départemental et infradépartemental. Ces objectifs, qui ne prendront pas la forme d'enveloppes limitatives, tiendront compte des volumes de jeunes peu ou pas qualifiés en recherche d'emploi (en cohérence avec les critères de répartition des emplois d'avenir entre régions) et cibleront particulièrement les bassins d'emploi dans lesquels se concentrent les difficultés, notamment les zones urbaines sensibles et certaines zones de revitalisation rurale.

Vous vous assurerez que les réseaux de Pôle emploi, des missions locales et des Cap emploi travaillent en étroite collaboration à tous les niveaux de mise en œuvre du dispositif.

### **6. Vous coordonnerez la mobilisation et l'animation du dispositif sur votre territoire**

Des conventions d'engagements ont été signées par le Premier ministre, elles seront, pour la plupart, suivies de conventions-cadres, plus opérationnelles, et d'autres conventions-cadres seront signées au niveau national avec d'autres réseaux ou fédérations d'employeurs. Ces conventions d'engagements et conventions-cadres seront en ligne sur [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr) et pourront être déclinées territorialement. Vous êtes par ailleurs invités à engager des démarches similaires au niveau régional avec tous les réseaux dont la mobilisation vous paraît importante.

Vous devrez également organiser l'animation du dispositif au niveau infrarégional et orchestrer la mobilisation et l'appui aux employeurs.

Le SPE départemental, sous l'impulsion du préfet de département, sera l'instance qui, sur la base d'un diagnostic territorial, assurera, dans le cadre d'un plan d'action territorial, le pilotage des plans de prospection des employeurs potentiels, la détermination, le suivi et l'évaluation des objectifs infrarégionaux et le « reporting » régulier tant quantitatif que qualitatif. Il pourra également proposer d'ajuster les priorités régionales en termes de filières et de métiers aux spécificités locales. Le SPED veillera à ce que les opérateurs en charge du programme coopèrent efficacement et proposera des solutions en cas de difficultés.

Cette instance devra nécessairement associer le conseil général et pourra être élargie pour comprendre également le conseil régional, le préfet délégué à l'égalité des chances ou le sous-préfet chargé de la politique de la ville, le délégué départemental à la vie associative, la DDCS ou DDCSPP, les autres services de l'État associés au programme (culture, droits des femmes...), les représentants des autres collectivités locales ainsi que ceux de l'ESS.

Les élus devront être tenus informés du déploiement du dispositif et pourront avoir un rôle de relais sur les territoires.

Comme pour tous les contrats uniques d'insertion, les conseils généraux pourront prescrire et cofinancer des emplois d'avenir pour les jeunes de moins de 25 ans bénéficiaires du RSA socle. Dans ce cas, ils devront préciser leurs engagements dans la convention annuelle d'objectifs et de moyens (CAOM). Vous pourrez les inciter à déléguer la prescription et l'accompagnement aux missions locales.

Lorsque vous le jugerez pertinent, les SPEL pourront être le cadre d'articulation des actions de prospection et de mobilisation des employeurs, de repérage des jeunes au niveau du bassin d'emploi et de lieu d'échange sur les problématiques opérationnelles.

### **7. Vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif**

Les indicateurs de suivi et les éléments de reporting porteront sur les différentes phases des emplois d'avenir : l'entrée, le suivi en emploi et la sortie. La DGEFP met à votre disposition un tableau de bord de reporting « Emploi d'avenir » (en annexe).

Sur cette base, vous assurerez le suivi du déploiement du programme sur les plans qualitatif et quantitatif. Ce suivi prendra appui sur les systèmes d'information de Pôle emploi, des missions locales (Parcours 3) et des Cap emploi (Parcours H). Il vous permettra de retracer l'ensemble des prestations mobilisées, d'assurer un reporting régulier et de procéder à l'analyse des parcours des jeunes en emploi d'avenir.

## **II. – LE PILOTAGE OPÉRATIONNEL DEVRA S'ATTACHER AU RESPECT DES OBJECTIFS FIXÉS ET À LA MOBILISATION DE TOUS**

### **1. Vous devrez veiller au respect du public cible et au déploiement prioritaire sur les territoires les plus en difficulté**

Comme le prévoit le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012, peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes de 16 à 25 ans et jusqu'à 30 ans pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés qui sont sans emploi, non qualifiés, ou peu qualifiés et qui connaissent des difficultés particulières d'accès à l'emploi, soit :

a) Les jeunes sortis sans diplôme de leur formation initiale (niveau VI, *V bis*, V sans diplôme et IV sans diplôme) ;

b) Les jeunes peu qualifiés (de niveau V avec diplôme, c'est-à-dire titulaires uniquement d'un CAP ou BEP) et en recherche d'emploi depuis au moins six mois dans les douze derniers mois ;

c) Dans les zones prioritaires (les zones urbaines sensibles, les zones de revitalisation rurale et les départements d'outre-mer, Saint-Pierre-et-Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin), à titre exceptionnel, des jeunes peuvent être recrutés en emploi d'avenir jusqu'au niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, s'ils sont en recherche d'emploi depuis au moins douze mois dans les dix-huit derniers mois.

Ces recrutements dérogatoires devront faire l'objet d'une validation par les unités territoriales des DIRECCTE selon des modalités qui devront être organisées localement. Ils devront conserver un caractère exceptionnel. Vous privilégiez les jeunes ayant un projet professionnel dans le secteur non marchand qui ne parviennent pas à accéder à un premier poste, les jeunes ayant obtenu des diplômes qui ne leur permettent pas d'accéder au marché du travail sur le bassin d'emploi, les jeunes diplômés connaissant des discriminations à l'emploi en raison de leur lieu de résidence ou de leur handicap ou rencontrant des difficultés de mobilité géographique. Les jeunes recrutés en emploi d'avenir dans ce cadre doivent l'être sur des emplois correspondant à leur niveau de qualification.

D'une façon générale, vous devez vous assurer que la rémunération proposée aux jeunes recrutés en emploi d'avenir respecte la convention collective ou la grille applicable pour un poste similaire. Les emplois d'avenir ne pourront être conclus pour un niveau de rémunération inférieur au SMIC, y compris pour les jeunes âgés de 16 et 17 ans au moment de la signature du contrat de travail.

La durée de recherche d'emploi mentionnée aux *b* et *c* s'apprécie au regard de la date du premier contact auprès de la mission locale ou du Cap emploi, d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ou de la sortie du système scolaire pour les jeunes n'étant pas encore suivis par un opérateur du SPE.

Le premier vivier d'identification des jeunes susceptibles d'être recrutés en emploi d'avenir sera naturellement celui des jeunes en recherche d'emploi déjà suivis par Pôle emploi, les missions locales ou les Cap emploi. Les emplois d'avenir pourront également faire partie des solutions proposées aux jeunes identifiés par le biais des plateformes de suivi des décrocheurs.

Au-delà, le repérage des jeunes potentiellement concernés par le dispositif pourra s'appuyer sur des partenariats associatifs, notamment pour les territoires qui se trouveraient éloignés des implantations du service public de l'emploi. Ce peut être particulièrement le cas des zones urbaines sensibles. Aussi, pour atteindre l'objectif, fixé au niveau national, de part des bénéficiaires résidant en ZUS, il vous est demandé de mettre en place dans ces quartiers des actions de prospection des jeunes en recherche d'emploi qui seraient éligibles aux emplois d'avenir mais non suivis par le service public de l'emploi. Ces actions devront être menées en partenariat étroit avec les acteurs de proximité (associations, centres sociaux, clubs de prévention, adultes-relais...). Des financements de l'ACSE pourront être sollicités pour de telles actions auprès des délégués départementaux, en complément des crédits de droit commun. L'ACSE relayera également des éléments d'information et de communication sur le programme des emplois d'avenir auprès des acteurs de proximité qu'elle finance (associations de quartier, médiateurs...) et qui interviennent auprès des jeunes adultes.

Les emplois d'avenir doivent bénéficier en priorité à ceux qui en ont le plus besoin. La répartition des moyens sur le territoire devra donc tenir compte des zones dans lesquelles les jeunes rencontrent les plus grandes difficultés d'accès à l'emploi. Il s'agit, en particulier, des zones urbaines sensibles, avec un objectif fixé par le projet

annuel de performance de 30 % d'emplois d'avenir ciblés pour les jeunes de ces territoires à l'horizon 2015. Il s'agit également de l'outre-mer, de certaines zones de revitalisation rurale, mais aussi des bassins d'emploi connaissant des difficultés particulières. Des outils statistiques seront mis à votre disposition afin que vous puissiez concentrer la répartition infrarégionale des moyens sur les territoires dans lesquels les besoins prioritaires sont identifiés.

## **2. Vous mettrez en œuvre l'articulation nécessaire avec les dispositifs de lutte contre les décrochages de la formation initiale**

Les publics cibles sortis d'un dispositif de formation depuis moins de douze mois doivent faire l'objet d'une attention particulière. En effet, les emplois d'avenir ne peuvent constituer la première solution proposée aux jeunes, notamment ceux âgés de 16 à 18 ans, sortis sans diplôme de formation initiale (scolaire ou apprentissage). Cette solution ne peut être retenue qu'après avoir tenté, notamment par le dispositif dit antidécrochage prévu par l'article L. 313-8 du code de l'éducation, de les réinscrire dans un parcours de formation.

Ainsi, les jeunes susceptibles de réintégrer un parcours de formation initiale ou continue ou d'entrer en contrat d'alternance ne doivent pas être orientés vers les emplois d'avenir.

Afin d'atteindre cet objectif, il est demandé aux services de l'État, et notamment aux DIRECCTE et aux rectorats, de conduire une action coordonnée avec les conseils régionaux permettant de mettre en place la meilleure solution possible pour les personnes concernées.

## **3. Les caractéristiques des emplois d'avenir visent à permettre une insertion professionnelle réussie**

Les emplois d'avenir sont en principe prévus à temps plein. Les prescripteurs peuvent, néanmoins, autoriser des recrutements à temps partiel, principalement dans les cas où la situation du jeune ne permet pas un recrutement à temps plein, et marginalement lorsque la nature de l'emploi ou le volume d'activité le justifient. Dès lors que les conditions rendent possible une augmentation de la durée hebdomadaire de travail, le contrat et la demande d'aide peuvent être modifiés en ce sens.

L'emploi d'avenir peut être conclu en CDI ou en CDD, pour une durée de trois ans. Vous privilégiez les recrutements portant sur des CDI, sauf pour les employeurs qui ne peuvent recruter directement un emploi d'avenir sous cette forme (collectivités territoriales ou établissements publics).

Une durée inférieure à trois ans est possible, sans pouvoir être inférieure à un an, lorsque la situation du jeune ou son projet rend préférable une durée plus courte. La durée devra être adaptée au projet professionnel du jeune et au projet associé à l'emploi, notamment au type de qualification et de formation visée. La perspective d'une entrée en contrat d'alternance, par exemple, peut justifier une durée plus courte.

## **4. Vous serez particulièrement attentifs à ce que la mise en œuvre des emplois d'avenir respecte l'égalité entre les femmes et les hommes**

Vous devrez veiller à une sensibilisation particulière des prescripteurs sur l'objectif de répartition équilibrée entre les femmes et les hommes dans la mise en œuvre des emplois d'avenir. Un suivi quantitatif et qualitatif sera mis en place et il en sera rendu compte régulièrement au niveau de l'instance régionale de pilotage.

Dans l'accès aux emplois d'avenir, vous veillerez à un équilibre entre les hommes et les femmes en vous attachant à ce que la communication et la prescription évitent les stéréotypes qui entraînent une désaffection des hommes pour les emplois à prédominance féminine et, concomitamment, une surreprésentation des femmes dans certains types d'activités – dans la sphère sociale par exemple – et leur sous-représentation dans d'autres types de métiers, par exemple les emplois techniques des collectivités ou les emplois verts. À cet effet, des actions de promotion de la mixité pourront être prévues par le schéma d'orientation régional.

Vous devrez également être attentifs à ce que les femmes bénéficient à la même hauteur que les hommes des emplois d'avenir dans le secteur marchand et veillerez à ce qu'elles ne soient pas positionnées contre leur souhait sur des emplois à temps partiel. La même vigilance devra être observée en matière d'accès à la formation.

Pour favoriser l'accès aux emplois d'avenir, les réseaux responsables de l'accompagnement devront veiller particulièrement à la prise en compte des situations familiales et s'organiser pour proposer des solutions de garde d'enfants, en lien avec les collectivités locales et l'offre locale existante, afin d'éviter des difficultés d'embauche et des retraits d'activité qui peuvent être liés à ces questions.

## **5. Vous veillerez à ce que les emplois d'avenir s'articulent clairement avec les dispositifs existants**

L'emploi d'avenir pourra être proposé à des jeunes accompagnés dans le cadre du CIVIS, du PPAE (projet personnalisé d'accès à l'emploi) ou de l'ANI d'avril 2011 relatif à l'accompagnement des jeunes demandeurs d'emploi dans leur accès à l'emploi. Il pourra également être un débouché pour les jeunes sortant de dispositifs deuxième chance ou d'un dispositif régional de formation. Il pourra être proposé aux jeunes ayant décroché d'une formation en apprentissage, mais vous devrez veiller à ce qu'il ne se substitue pas à un parcours de formation, en alternance ou non.

En ce qui concerne l'articulation avec les autres contrats uniques d'insertion :

- les jeunes entrant dans la cible des emplois d'avenir ont vocation à accéder aux emplois d'avenir. Ils pourront toutefois continuer à bénéficier de CAE ou de CIE, par exemple dans les cas où une durée d'aide inférieure à un an apparaîtrait souhaitable (notamment dans le cadre des ateliers-chantiers d'insertion) ou dans certains cas particuliers, tel le dispositif de recrutement des adjoints de sécurité qui n'est pas remis en cause ;

- les jeunes en contrat unique d'insertion pourront être recrutés en emploi d'avenir à l'échéance de leur contrat, mais dans la limite d'un parcours d'une durée totale de trois ans si l'emploi d'avenir est conclu avec le même employeur (si le jeune a déjà passé deux ans en CUI, il n'aura accès à un emploi d'avenir que pour une année supplémentaire) ;
- ils ne pourront pas signer un CAE à l'issue de l'emploi d'avenir mais pourront éventuellement entrer en CIE lorsque cette solution est susceptible de faciliter la transition vers le secteur marchand. Dans ce dernier cas, la durée totale du parcours englobant l'emploi d'avenir et le CIE ne pourra excéder quatre années et les CIE devront être conclus de manière privilégiée en CDI.

Vous pourrez être interrogés sur l'articulation entre les emplois d'avenir et le service civique. Parmi les publics qui pourraient potentiellement entrer dans les deux dispositifs, les emplois d'avenir doivent répondre à un souhait exprimé par les jeunes d'entrer dans la vie active. Le service civique est sans doute plus adapté à ceux qui s'interrogent sur leur avenir sans être encore prêts à entrer dans une voie professionnelle et pour qui le service civique peut jouer le rôle d'une période de maturation. Un service civique pourra ainsi déboucher sur un emploi d'avenir.

Vis-à-vis des organismes susceptibles d'accueillir des jeunes dans les deux configurations (collectivités territoriales, associations, établissements publics), il pourra être rappelé que le service civique n'est pas un emploi mais une mission de volontariat, qu'il ne s'insère pas dans une chaîne hiérarchique et n'a pas vocation à être mobilisé sur les mêmes tâches qu'un salarié. *A contrario*, le jeune en emploi d'avenir est un salarié de droit commun qui doit être intégré à part entière dans les équipes de travail, peut être recruté directement en CDI (dans les associations) ou se voir proposer un poste pérenne à l'issue de son emploi d'avenir. La dimension professionnalisante est particulièrement importante dans le cadre de l'emploi d'avenir, alors que c'est plutôt la richesse de l'expérience proposée qui prime pour le service civique.

#### **6. Vous cibleriez les employeurs à même de proposer aux jeunes une situation d'emploi porteuse et un parcours de qualification**

Vous devrez cibler en priorité les employeurs du secteur non marchand, et notamment les collectivités territoriales, les associations et fondations, les mutuelles du livre III, les comités d'entreprise, les établissements publics, et en particulier les établissements publics hospitaliers ou du secteur médico-social, ainsi que les bailleurs sociaux. Les employeurs du secteur marchand pourront avoir accès au dispositif s'ils proposent des emplois de qualité et des parcours de qualification construits et s'ils appartiennent à l'un des secteurs visés par l'arrêté régional. Vous favoriserez particulièrement les recrutements en CDI pour ce type d'employeurs. Les jeunes travailleurs handicapés pourront être orientés vers des emplois d'avenir en entreprise adaptée (sans cumul avec l'aide au poste).

Tous les employeurs doivent être en capacité, notamment financière, de maintenir l'activité pendant la durée de l'aide. Pour le secteur associatif, le diagnostic d'un dispositif local d'accompagnement (DLA) pourra, en cas de doute, appuyer cette appréciation. Les DLA pourront également être mobilisés en soutien aux employeurs d'emplois d'avenir pour élaborer le parcours formatif du jeune notamment.

Vous devez veiller à ce que les employeurs recrutant en emploi d'avenir soient en capacité d'encadrer et d'accompagner le jeune salarié, notamment *via* l'identification d'un tuteur disponible pour assurer l'accompagnement du jeune pendant son temps de travail. Vous pourrez, pour ce faire, encourager la création d'emplois mutualisés *via* des groupements d'employeurs. Des actions de sensibilisation ou de formation des tuteurs pourront être proposées au plan territorial pertinent par les acteurs de la formation professionnelle, en lien avec le service public de l'emploi.

Vous sélectionnerez les employeurs en fonction de la qualité des situations d'emplois proposées, du potentiel d'acquisition de compétences transférables et des perspectives de qualification offertes par l'emploi. Les employeurs doivent être en capacité, individuellement ou collectivement, de mettre en œuvre des actions de formation permettant de construire un parcours d'insertion, de dresser pour le jeune une perspective de qualification sur la durée de l'emploi et donc de mobiliser des financements en ce sens. Vous serez attentifs à ce que les prescripteurs et employeurs soient bien informés des possibilités de financement spécifique des actions de formation pour les jeunes recrutés en emploi d'avenir, que les partenaires sociaux et les collectivités sont susceptibles de mettre en place sur vos territoires.

Je vous demande de ne pas autoriser de recrutements d'emplois d'avenir par les établissements publics locaux d'enseignement, ceux-ci pourront en effet mobiliser le dispositif des emplois d'avenir professeur.

Dans le cadre de la détermination des secteurs prioritaires, vous veillerez à la prise en compte des exigences spécifiques de chacun d'eux, notamment lorsqu'il s'agit d'activités réglementées. Par exemple, dans le secteur de l'aide aux personnes handicapées ou aux personnes âgées dépendantes et, de manière plus générale, pour les services à la personne, vous vous attacherez notamment aux conditions d'encadrement et d'accès à la qualification des jeunes qui auront à être en contact direct avec des personnes fragiles. L'encadrement renforcé du jeune pendant les premiers mois de l'emploi d'avenir pourra prendre la forme d'un binôme limitant la prise en charge exclusive de la personne par le jeune en emploi d'avenir. De plus, des modules de formation préparatoires seront mobilisés dans ce secteur en lien avec l'ensemble des acteurs concernés.

#### **7. Des liens devront être établis avec les entreprises pour favoriser la suite du parcours professionnel**

Même si les recrutements dans le secteur marchand seront limités, les entreprises ne doivent pas être absentes du dispositif. Je souhaite ainsi que vous puissiez mobiliser les chambres consulaires, les fédérations professionnelles et les entreprises pour travailler avec les prescripteurs à la définition des compétences transversales et transférables à acquérir pendant la période en emploi d'avenir.

Dans la construction du parcours, les prescripteurs pourront organiser avec les employeurs et les entreprises des périodes d'immersion visant à faire découvrir aux jeunes des secteurs professionnels susceptibles de les intéresser et à leur permettre d'établir des contacts en vue de la suite de leur parcours professionnel. La durée de l'emploi d'avenir devrait faciliter la mise en place de ce type d'actions.

Dans les cas où il n'existe pas de perspective de pérennisation, le service public de l'emploi devra préparer le jeune à sa sortie plusieurs mois avant l'échéance du contrat. Cette préparation comprendra une valorisation des compétences acquises et l'accompagnement à la recherche d'emploi.

#### **8. La mise en œuvre des emplois d'avenir dans l'IAE répondra à certaines spécificités**

Les SIAE sont mentionnées dans la loi comme employeurs de droit commun des emplois d'avenir, y compris pour les entreprises d'insertion ou les GEIQ qui peuvent appartenir au secteur marchand. Les structures qui relèvent du secteur marchand pourront donc accéder aux emplois d'avenir, même lorsque leur secteur d'activité n'est pas mentionné par l'arrêté préfectoral, dans le cadre du CIE.

Il reviendra au prescripteur d'apprécier si l'entrée en SIAE est la meilleure voie pour favoriser l'insertion professionnelle d'un jeune en fonction de son profil et des difficultés qu'il rencontre.

Les SIAE pourront choisir de recruter des publics jeunes en emploi d'avenir, ou selon leurs modalités habituelles (CDD d'insertion dans les entreprises d'insertion, CAE à 105 % pour les ateliers et chantiers d'insertion...). Les emplois d'avenir dans les SIAE auront les mêmes caractéristiques que dans les autres secteurs. Leur durée permettra de bâtir des parcours d'insertion de qualité, facilitant la résolution de problèmes réputés lourds, et intégrant de véritables parcours de formation.

Les SIAE sont conventionnées par le préfet de département. Cette convention fixe le montant des aides financières au titre de l'IAE, après consultation du CDIAE, et mentionne les objectifs négociés de sorties « emploi » avec les SIAE. Les emplois d'avenir en SIAE seront mentionnés dans le dossier de conventionnement examiné lors du dialogue de gestion entre la SIAE et l'UT et seront intégrés dans les objectifs « emploi » négociés.

La volonté d'inscrire les emplois d'avenir dans une logique de création et de pérennisation des emplois doit conditionner la durée des emplois d'avenir conclus par des SIAE. Il importe que les jeunes recrutés en emploi d'avenir, lorsque la pérennisation de l'emploi qu'ils occupent n'est pas envisageable dans la structure, puissent en sortir dès que cela est possible, ou puissent poursuivre un emploi d'avenir chez un autre employeur dans la limite de la durée totale de trois ans.

### **III. – LOCALEMENT, VOUS DEVREZ ÊTRE PARTICULIÈREMENT ATTENTIFS À LA BONNE COORDINATION DES OPÉRATEURS DU SPE POUR QUE LES EMPLOIS D'AVENIR PUISSENT FAIRE L'OBJET D'UN SUIVI DE QUALITÉ, SANS ALTÉRER LA FLUIDITÉ DES CIRCUITS**

#### **1. La mise en œuvre des emplois d'avenir s'appuiera sur les forces des trois réseaux que sont Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi et reposera sur une animation territoriale et un dialogue permanent entre les opérateurs du SPE**

La mise en œuvre de ce dispositif implique de poser le cadre d'intervention de chacun des opérateurs sur lesquels l'État s'appuiera pour le déploiement des emplois d'avenir. Elle peut être décomposée en huit étapes :

1. La prospection des employeurs.
2. La qualification des offres d'emplois d'avenir.
3. Le repérage et l'orientation des jeunes.
4. La mise en relation d'un employeur avec des candidats.
5. La négociation avec l'employeur de ses engagements en termes de contenu du poste, de parcours, de formation, de possibilités de pérennisation, etc.
6. La signature de la demande d'aide relative à l'emploi d'avenir.
7. L'accompagnement du jeune et de l'employeur pendant l'emploi et le contrôle du respect des engagements pris.
8. La préparation de la sortie du jeune s'il s'avère que l'employeur ne peut pas le garder à l'issue de l'emploi d'avenir.

Une cellule opérationnelle du déploiement des emplois d'avenir, composée au moins des responsables locaux de Pôle emploi, de la mission locale et de Cap emploi, est chargée de mettre en œuvre le plan d'actions territorial en assurant de manière concertée :

- le partage des informations sur les contacts avec les employeurs, en matière d'information et de prospection ;
- la labellisation de chaque offre d'emploi à partir du référentiel commun territorial, notamment au démarrage du programme pour définir des bonnes pratiques partagées ;
- le nombre de jeunes pouvant être orientés sur chacune des offres ;
- les modalités de mise en relation avec l'employeur et de suivi des candidatures.

Elle échange au moins une fois par semaine, sous la forme qui lui apparaîtra la plus adaptée, sur les offres d'emplois collectées et sur les jeunes mis en relation sur les offres.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi pour les jeunes reconnus travailleurs handicapés seront mobilisés ensemble sur les quatre premières étapes, jusqu'à la mise en relation réussie du jeune et de l'employeur.

En revanche, la signature de la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir et la phase de suivi dans l'emploi seront prises en charge par le seul réseau des missions locales, et par les Cap emploi pour le public qui les concerne. Dans la mesure où l'opérateur qui signe l'engagement est responsable de son exécution, Pôle emploi

transmettra à la mission locale ou au Cap emploi compétent le dossier qu'il aura engagé et la mission locale ou le Cap emploi sera chargé de la signature finale de la demande d'aide associée à l'emploi d'avenir, après validation du parcours.

Chaque fois que c'est possible, le même référent (de la mission locale ou du Cap emploi) assurera les étapes 5 à 8, de la définition du contenu de l'emploi d'avenir jusqu'à son terme.

## **2. La prospection des employeurs et la qualification des offres devront être organisées au niveau local**

Pour la prospection des employeurs, notamment du secteur non marchand, vous mettrez en place un plan de prospection dans le cadre du SPÉD, comme défini au I.6.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi devront identifier les employeurs potentiels en emploi d'avenir, collecter les offres d'emploi d'avenir et les qualifier sur la base du parcours d'insertion et de qualification proposé. Les offres concernant des emplois exigeant un niveau de qualification égal ou supérieur au baccalauréat devront être soigneusement sélectionnées en fonction des perspectives d'insertion professionnelle ultérieures. Ces offres ne pourront en effet concerner qu'un petit nombre de recrutements en emplois d'avenir.

Les services des DIRECCTE (UT) veilleront à ce que le processus de qualification des offres d'emploi d'avenir, quel que soit leur mode de recueil, soit bien organisé entre les opérateurs et que les offres soient communiquées à tous les acteurs susceptibles de procéder à des mises en relation. Vous devrez veiller à la coordination locale des opérateurs et des relais que vous mettrez en place de manière à éviter toute concurrence dans le démarchage des employeurs.

## **3. Les trois réseaux pourront intervenir sur l'orientation des jeunes et la mise en relation des jeunes et des employeurs**

Afin de garantir l'adéquation du programme emploi d'avenir à la situation du jeune, il est nécessaire de réaliser un diagnostic destiné à préciser son niveau de qualification, ses aptitudes professionnelles, ainsi qu'à caractériser ses difficultés d'accès à l'emploi.

Cette phase, commune à l'ensemble des personnes entamant des démarches de recherche d'emploi, est indispensable pour garantir une orientation pertinente en emploi d'avenir et doit également permettre d'obtenir une première indication sur les actions d'accompagnement qu'il sera nécessaire de mettre en œuvre durant l'emploi d'avenir.

Pôle emploi, les missions locales et les Cap emploi assureront des mises en relation entre les jeunes identifiés et les employeurs ayant déposé des offres d'emploi d'avenir.

## **4. Vous devrez être particulièrement vigilants sur la bonne articulation entre la mise en relation réalisée par Pôle emploi et la contractualisation par les missions locales ou les Cap emploi**

À la suite d'une mise en relation positive réalisée par Pôle emploi, la mission locale ou le Cap emploi du territoire prend contact avec le jeune et l'employeur pour organiser avec eux la signature de la demande d'aide. Comme pour les contrats uniques d'insertion, la signature du bénéficiaire, de l'employeur et du prescripteur doit précéder la signature du contrat de travail associé.

La cellule opérationnelle locale s'assurera de la bonne organisation locale de ce processus, selon des modalités définies précisément au niveau de chaque bassin d'emploi. La DIRECCTE/DIECCTE pourra apporter son concours pour faciliter la coordination entre les acteurs locaux en cas de besoin. Vous vous assurerez avec les représentants de Pôle emploi, des missions locales et des Cap emploi au niveau régional de la rapidité des transmissions et de la reprise de contact avec le jeune et l'employeur qui devrait avoir lieu sous quarante-huit heures.

Les modalités de transmission devront permettre une transition la plus rapide et la plus fluide possible pour le jeune comme pour l'employeur, sans déperdition d'information. Un dialogue continu entre les réseaux leur permettra de s'entendre sur les critères d'appariement des jeunes et des employeurs, une mise en relation préalable par Pôle emploi ne pouvant être remise en cause par la mission locale ou le Cap emploi signataire de la demande d'aide.

## **5. Le suivi dans l'emploi devra garantir un parcours réussi pour le jeune**

La phase de contractualisation est formalisée par la signature du Cerfa de demande d'aide de l'emploi d'avenir (disponible sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)) qui engage chacune des trois parties : l'employeur, le salarié et le prescripteur (mission locale ou Cap emploi).

Il sera complété par le document d'engagements tripartites initiaux (disponible sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)) qui formalise le contenu de l'emploi d'avenir (le contenu du poste, sa position dans l'organisation de la structure employeuse, le projet du jeune et les objectifs visés), les engagements de l'employeur au regard des conditions d'encadrement et de tutorat, la perspective de qualification envisagée et les actions de formation à mobiliser, ainsi que les modalités du suivi personnalisé du jeune en emploi d'avenir et de contacts avec l'employeur. Le document précise également les modalités d'organisation du temps de travail projetées afin de permettre la réalisation des actions de formation et l'accompagnement du jeune. Il mentionne les possibilités de pérennisation des activités et les dispositions de nature à assurer la professionnalisation des emplois.

Ce document d'engagements pourra être modifié en cours de contrat ; en effet, les besoins de formation ne pourront pas systématiquement faire l'objet d'une identification définitive *a priori* et pourront évoluer en fonction des objectifs visés, de l'évaluation des compétences et du projet de qualification. Cet ajustement est essentiel, afin

d'être fidèle à la réalité du parcours et aux évolutions qui surviendront au cours de l'emploi. Le bilan du projet professionnel du jeune et de la réalisation des engagements de l'employeur sera réalisé sur la base de ce document.

En cours de contrat, un suivi personnalisé est assuré par un référent unique de la mission locale ou de Cap emploi pour accompagner le jeune dans l'emploi d'avenir et suivre les engagements de l'employeur, notamment en termes de tutorat et de formation. Des entretiens réguliers seront organisés par le référent unique du prescripteur avec le jeune et son tuteur, qui seront plus intensifs pendant la phase d'intégration afin de limiter les cas de rupture précoce.

Un guide *Étapes et processus à destination des « opérateurs »* (disponible sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)) précise les actes métiers relatifs à l'emploi d'avenir que doit respecter chacun des opérateurs (Pôle emploi pour les premières étapes, les missions locales et les Cap emploi pour l'ensemble de la mise en œuvre).

Par ailleurs, un guide à destination des « employeurs » (disponible sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr)) précise les engagements qui doivent être vérifiés par les prescripteurs.

En cas de non-respect des engagements de l'employeur, notamment au regard du tutorat et de la formation, le prescripteur peut mettre fin au versement de l'aide et exiger le remboursement de la totalité des aides perçues par l'employeur (comme prévu par l'article L. 5134-114).

#### **6. La préparation de la sortie devra faire en sorte que le jeune poursuive son parcours à l'issue de l'emploi d'avenir**

Il pourra arriver que l'emploi d'avenir soit rompu avant son terme à l'initiative du jeune ou de l'employeur. Dans ces cas de sortie précoce du dispositif, qui feront l'objet d'un suivi quantitatif et qualitatif, le référent côté mission locale ou Cap emploi devra proposer des solutions d'insertion pour le jeune en tenant compte des motifs de rupture, par exemple une orientation vers un autre emploi d'avenir, vers une formation en contrat d'apprentissage ou vers un dispositif deuxième chance.

Dans tous les cas, au plus tard deux mois avant l'échéance de l'emploi d'avenir, un bilan du parcours du jeune est réalisé par le référent du prescripteur avec le jeune et son tuteur chez l'employeur.

À l'occasion de l'entretien de bilan, le référent du prescripteur aide le tuteur à renseigner l'attestation d'expérience professionnelle, accompagnée des attestations délivrées par les organismes de formation. Cette attestation doit permettre de valoriser les formations réalisées, ainsi que les compétences et qualifications acquises pendant l'emploi d'avenir, et peut être complétée par une validation des acquis de l'expérience (VAE), si les conditions en sont remplies.

Le référent du prescripteur prépare la sortie de l'emploi d'avenir en examinant les différentes pistes possibles :

- la pérennisation auprès de l'employeur de l'emploi d'avenir ;
- l'orientation vers un contrat en apprentissage ou le retour vers la formation initiale ;
- l'orientation vers un autre emploi durable, en valorisant les compétences et qualifications transférables acquises pendant l'emploi d'avenir.

Dans les cas où le jeune qui a été suivi par une mission locale ou un Cap emploi sort de l'emploi d'avenir sans sortie positive d'emploi ou de formation, il est orienté vers Pôle emploi en tant que demandeur d'emploi indemnisé ou continue à être suivi par la mission locale s'il a toujours moins de 26 ans, ou par le Cap emploi.

Dans tous les cas, vous veillerez à la coordination entre les acteurs en cas d'orientation vers Pôle emploi à l'issue de l'emploi d'avenir.

*La déléguée générale à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*  
E. WARGON

## LISTE DES ANNEXE ET DOCUMENTS UTILES AU DÉPLOIEMENT

Annexe : tableau de bord des indicateurs de reporting.

Les documents utiles disponibles sur le site [www.lesemploisdavenir.gouv.fr](http://www.lesemploisdavenir.gouv.fr) :

- le Cerfa de demande d'aide relative à l'emploi d'avenir ;
- le dossier d'engagements et de suivi ;
- le guide à destination des employeurs d'emploi d'avenir ;
- le guide « Étapes et processus » à destination des opérateurs Pôle emploi, missions locales et Cap emploi. Ce dernier est consultable à l'adresse suivante :  
<http://www.travail-emploi.gouv.fr/emplois-d-avenir,2189/partenaires,2202/>.





<b>Parmi les employeurs d'emplois d'avenir:</b>	Part du secteur non marchand *								
	Part du secteur marchand *								
<b>Part des bénéficiaires d'emploi d'avenir pour lesquels une formation qualifiante est prévue</b>									
<b>Nombre de ruptures précoces du contrat de travail</b>									
	dont à l'origine du jeune*								
	dont à l'origine de l'employeur*								
<b>Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois premiers mois du contrat.</b>									
<b>Part des bénéficiaires en emploi d'avenir qui n'ont pas eu au moins 1 entretien par le référent du prescripteur dans les trois derniers mois.</b>									
<b>Parmi les engagements pris par l'employeur (initial et avenant)</b>									
	Part des engagements non initialisés								
	Part des engagements en cours								
	Part des engagements réalisés								
	Part des engagements abandonnés								
<b>PHASE 3 : sortie de l'emploi d'avenir</b>									
<b>Parmi les sorties des jeunes à l'issue d'un emploi d'avenir</b>									
	Part des sorties en emploi en CDD chez l'employeur ayant accueilli le jeune								
	Part des sorties en emploi en CDI chez l'employeur ayant accueilli le jeune								
	Part des sorties en emploi en CDD chez un autre employeur que l'employeur d'accueil								
	Part des sorties en emploi en CDI chez un autre employeur que l'employeur d'accueil								
	Part des sorties en formation								
	Part des sorties dominant lieu à un retour vers un suivi Pôle emploi								
	Part des sorties dominant lieu à un retour vers un suivi en ML								

\* pour ces indicateurs des données détaillées seront fournies mensuellement par la DGEFP en complément de ce tableau de bord

## FONCTIONNEMENT DU MINISTÈRE – AVIS DE CONCOURS

*Administration centrale*

*Direction générale du travail*

*Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI,  
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE  
ET DU DIALOGUE SOCIAL

**Avenant du 18 octobre 2012 à la délégation de gestion du 28 avril 2011 concernant la fonction d'ordonnateur et l'organisation du pouvoir adjudicateur pour les services du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social**

NOR : ETST1281268X

(Texte non paru au *Journal officiel*)

Entre :

M. Joël BLONDEL, directeur de l'administration générale et de la modernisation des services (DAGEMO), représentant de l'ordonnateur principal et directeur des affaires financières, désigné sous le terme de « délégrant », d'une part,

Et :

M. Jean-Denis COMBREXELLE, directeur général du travail, désigné sous le terme de « délégataire », d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

### Article unique

L'article 1<sup>er</sup> de la délégation de gestion du 28 avril 2011 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article 1<sup>er</sup>

### *Objet de la délégation de gestion*

Par la présente délégation de gestion, le délégrant confie au délégataire la mise en place des crédits du programme 111, ainsi que la signature des engagements juridiques et la certification des services faits lorsqu'ils ne peuvent être matérialisés dans CHORUS pour l'ensemble des dépenses relevant de ce programme à l'exception des dépenses imputées sur l'unité opérationnelle (UO) spécifique "0111-CDGT-CMAR" et de celles imputées sur l'unité opérationnelle spécifique "0111-CDGT-CCOM", dont les modalités de gestion sont chacune précisées en annexe.

Elle organise le pouvoir adjudicateur en ce qui concerne les segments d'achat relevant de sa compétence. »

Fait le 18 octobre 2012.

Le délégrant :

*Le directeur de l'administration générale  
et de la modernisation des services,*

J. BLONDEL

Le délégataire :

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBREXELLE

ANNEXE N° 2 À LA DÉLÉGATION DE GESTION DU 28 AVRIL 2011 CONCERNANT LA FONCTION D'ORDONNATEUR ET L'ORGANISATION DU POUVOIR ADJUDICATEUR ENTRE LA DAGEMO ET LA DGT

### Préambule

Les lois n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et n° 2010-1215 du 15 octobre 2010 complétant les dispositions relatives à la démocratie sociale issues de la loi 2008-789 instituent la nécessité de mesurer la représentativité et l'audience des organisations syndicales de salariés dans toutes les entreprises de France.

Ce dispositif de mesure de la représentativité et de l'audience requiert la mise en œuvre d'une communication institutionnelle à travers la mise en place d'une campagne nationale afin de répondre au double objectif d'informer le grand public et d'inciter les électeurs à voter.

La conduite de cette opération nécessite la mise en place d'une organisation et d'un circuit de gestion coordonnés entre le représentant du pouvoir adjudicateur sur le segment d'achat « opération de communication » (le délégué à l'information et à la communication – DICOM) et le responsable du programme 111 (le directeur général du travail) qui constituent une dérogation aux principes posés par la délégation de gestion passée entre le DAGEMO et le DGT.

### 1. Objet de l'annexe

La présente annexe précise les modalités de gestion applicables à l'unité opérationnelle (UO) spécifique 0111-CDGT-CCOM du BOP 0111-CDGT d'administration centrale sur le programme 111.

Par exception aux stipulations de la délégation de gestion entre le DAGEMO et le DGT, le délégué à l'information et à la communication (DICOM) est chargé de la consommation des autorisations d'engagements et des crédits de paiement imputés sur l'UO spécifique 0111-CDGT-CCOM du BOP d'administration centrale sur le programme 111 relevant de la compétence du DGT.

### 2. Organisation et périmètre des opérations

Cette UO qui regroupe les crédits nécessaires à la mise en œuvre de la campagne de communication relative à la mesure de la représentativité des organisations syndicales dans les entreprises et les PME (MARS) et de l'audience de ces mêmes organisations dans les très petites entreprises (TPE) est codifiée dans CHORUS sous le numéro 0111-CDGT-CCOM.

Elle est placée sous la responsabilité du DICOM, bureau DR2.

Elle ne concerne que les marchés concourant à la mise en place de cette communication institutionnelle.

Le DICOM est en charge de la conduite des opérations sur le segment d'achat « opération de communication » dont il a la responsabilité.

Pour les différents marchés concourant à la mise en place de cette campagne de communication, le DICOM a la charge, en concertation avec le bureau RT2 de la DGT, de mettre en œuvre l'intégralité des procédures applicables à la passation des marchés publics, de la publication au *BOAMP* jusqu'à la notification au titulaire et d'en assurer l'exécution.

Les habilitations nécessaires à la saisie et au suivi des actes dans CHORUS concernant cette campagne de communication sont données aux agents de la DICOM dans les mêmes conditions que celles relatives au programme 155.

Les délégations de signatures du délégué à l'information et à la communication aux agents de la DICOM au titre du programme 155 sont réputées valables pour ce qui concerne la gestion de cette campagne de communication à partir des crédits du programme 111.

La consommation des crédits d'AE et de CP se fera au titre de la sous-action 3 « Audience syndicale » dans l'action 3 « Dialogue social et démocratie sociale » du programme 111 « Amélioration de la qualité de l'emploi et des relations du travail ».

### 3. Définition du circuit de gestion

#### 3.1. *Les actes de gestion incombant au délégué à l'information et à la communication*

3.1.1. En qualité d'ordonnateur principal délégué de la dépense, le DICOM a la charge de :

- gérer les crédits d'AE et de CP de l'UO spécifique 0111-CDGT-CCOM ;
- transmettre au CSP ou saisir dans CHORUS Formulaire les données concernant les engagements juridiques, notamment les marchés formalisés et les bons de commande sur marché, en incluant la DGT en validation intermédiaire (précisément, le bureau du pilotage budgétaire et du contrôle de gestion de la DGT) ;
- certifier, saisir et valider au final les services faits dans CHORUS Formulaire, en incluant la DGT en validation intermédiaire ;
- transmettre au CSP tous les documents prévus par la charte de gestion du CSP ;

- suivre la consommation des crédits d'AE et de CP et en rendre compte au DGT ;
- saisir toutes les opérations de fin de gestion concernant cette campagne de communication et fournir au DGT un dossier l'informant des montants à inscrire éventuellement au titre des provisions pour charges et/ou des charges restant à payer ;
- calculer les demandes de crédits report sur l'UO spécifique 0111-CDGT-CCOM et en informer le DGT pour que ce dernier en fasse la demande selon les modalités définies par la direction du budget.

### 3.1.2. Au titre de la gestion CHORUS

Pour effectuer les saisies dans CHORUS Formulaire ou dans Cœur CHORUS, les codes suivants devront être utilisés :

RÉFÉRENTIELS CHORUS	CODES
Organisation d'achat (OA)	C010
Groupe d'acheteurs (GA)	6BQ
Siret acheteur (DGT)	120 037 015 00027
Centre de coûts	DGTRT00075
Centre financier (UO)	0111-CDGT-CCOM
Domaine fonctionnel	111-03-03
Activité	011100000032
Localisation interministérielle	N1175
Axe ministériel 1	36-TPE ou 36-MARS

## 3.2. Les actes de gestion relevant du DGT

### 3.2.1. Au titre des marchés publics

Le DGT définit les besoins à couvrir pour la réalisation de cette campagne de communication.

En concertation avec le DICOM, chargé d'établir un budget prévisionnel détaillé par trimestre et transmis à la DGT en amont des comptes rendus d'exécution organisés avec le contrôleur budgétaire, il estime le besoin en crédits d'AE et de CP nécessaires pour couvrir les dépenses des marchés à venir ou en cours et les intègre dans ses demandes de crédits à l'occasion de l'élaboration des projets de loi de finances. Ces crédits sont retracés dans le DPBI soumis chaque année au visa du contrôle budgétaire.

Il suit avec le DICOM, dans le cadre des comités de pilotage mis en place à cet effet, la bonne réalisation des différentes prestations demandées aux titulaires des marchés publics relatifs à la campagne de communication pour les projets MARS et TPE.

### 3.2.2. Au titre de la gestion budgétaire

Le DGT dote, à un rythme trimestriel, l'UO spécifique 0111-CDGT-CCOM avec les crédits d'AE et de CP indispensables à la passation et au paiement des marchés relatifs à la campagne de communication pour les projets MARS et TPE, sur le fondement du budget prévisionnel trimestriel mentionné au 3.2.1.

Il organise des réunions de suivi budgétaire et comptable avec le DICOM selon un calendrier à fixer d'un commun accord.

## 4. Durée de l'annexe

La présente annexe prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 pour toute la durée de la campagne de communication mise en œuvre pour les projets MARS et TPE. La présente annexe sera caduque de fait en cas de modification substantielle, notamment de l'organisation du pouvoir ordonnateur ou du pouvoir adjudicateur, ou d'annulation de la délégation de gestion entre le DAGEMO et le DGT ou de celle entre le DAGEMO et le DICOM.

### 5. Conservation et archivage des dossiers

Le DICOM assure et met en place les procédures relatives à la conservation des pièces constituant les dossiers de gestion, notamment les actes des procédures, les engagements juridiques et les services faits.

*Le directeur général du travail,*

J.-D. COMBEXELLE

*Le délégué à l'information  
et à la communication,*

L. SETTON

**CARTOGRAPHIE DES SEGMENTS D'ACHAT ET DES SERVICES RESPONSABLES**

NATURE D'ACHAT	SEGMENTS	SOUS-SEGMENTS	RESPONSABLE
Communication	Événementiel	Colloques, séminaires et rencontres (préparation, coordination et organisation)	DICOM
		Réalisation de stands (salons, foire...)	DICOM
		Conférences et revues de presse	DICOM
	Opération de communication	Achat et gestion d'espaces publicitaires	DICOM
		Campagnes de communication (préparation, conception, coordination, suivi et évaluation)	DICOM
		Plates-formes de renseignement téléphonique (suivi et mise en œuvre)	DICOM
		Publications d'ouvrages	DICOM
		Services d'agence de presse écrite, photographique, radio ou télédiffusée ou cinématographique	DICOM
		Services de conception d'expositions temporaires	DICOM
		Service de création graphique et multimédia	DICOM
		Services de conception, de production, de distribution, de projection, de traduction et de promotion ou de publicité de films ou d'œuvres audiovisuelles et multimédias	DICOM
		Service de gestion de la vidéothèque	DICOM
		Service de conception, réalisation et commande de reportages photographiques	DICOM
		Gestion de la photothèque	DICOM
		Assistance rédactionnelle	DICOM
		Étude de communication	Sondages et études d'opinion
	Études préalables et postérieures aux actions nationales d'information		DICOM
	Études de lectorat ou d'évaluation des publications		DICOM
	Action d'évaluation des campagnes		DICOM
Études	Études, évaluations et recherches dans le champ de la mission travail et emploi	Études, évaluations et recherches inscrites au programme de travail de la DARES	DARES

NATURE D'ACHAT	SEGMENTS	SOUS-SEGMENTS	RESPONSABLE
	Études, évaluations et recherches sur les conditions de travail	Prestations de services d'études scientifiques et médicales sur les conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité en milieu de travail	DGT
Prud'hommes	Toute dépense proprement spécifique à l'opération électorale		DGT
Fonctionnement courant	Abonnement et documentation	Abonnements journaux et magazines et prestations liées	DLP
		Enregistrements sonores audio et informatiques	DLP
		Ouvrages de documentation technique et générale tous supports	DLP
	Affranchissement	Affranchissement et expédition	DLP
		Matériel d'affranchissement	DLP
	Déplacement	Agence de voyages et autres services de déplacement	DLP
	Prestations générales	Fournitures et petit matériel de bureau	DLP
		Mobilier (achat et location)	DLP
		Denrées alimentaires	DLP
		Habillement	DLP
		Matériel de surveillance	DLP
		Fourniture de papier et dérivés (enveloppes...)	DLP
		Diverses spécialités pharmaceutiques	DLP
		Blanchisserie, teinturerie	DLP
		Enlèvement, tri, stockage des ordures ménagères	DLP
		Nettoyage des locaux	DLP
		Matériel électrique	DLP
		Outillage	DLP
		Gardiennage, surveillance d'immeuble...	DLP
	Frais de représentation et de manifestations des services, locations de salles	DLP	
Formations générales des agents du ministère	INTEFP		



NATURE D'ACHAT	SEGMENTS	SOUS-SEGMENTS	RESPONSABLE	
		Formations informatiques à l'attention des informaticiens de l'AC	SDSI	
		Démarche qualité, audit conseil, études organisationnelles	DLP	
		Aide psychologique	SDRH	
		Politique de protection sociale	SDRH	
		Services juridiques	SDRH	
	Restauration	Restauration collective	SDRH	
	Transport	Transport de personnes	DLP	
		Transport de matériel, marchandises	DLP	
		Transport de matériel informatique	SDSI	
	Véhicules	Achat et location de véhicules légers	DLP	
		Entretien de véhicules légers	DLP	
		Carburants, lubrifiants	DLP	
		Matériel de transport	DLP	
		Véhicules spécifiques	DLP	
		Assurances automobiles	DLP	
		Contrôle technique automobile	DLP	
	Immobilier	Loyers et charges locatives	Locations immobilières	DLP
			Charges connexes aux loyers	DLP
		Prestations de bâtiments	Aménagement de locaux	DLP
			Maintenance des ascenseurs et monte-charges	DLP
Sécurité incendie			DLP	
Désinfection, dératisation, désinsectisation...			DLP	
Autres entretiens immobiliers			DLP	
Équipement électrique et d'éclairage			DLP	
Peintures, vernis, adjuvants encres d'imprimerie		DLP		

NATURE D'ACHAT	SEGMENTS	SOUS-SEGMENTS	RESPONSABLE
		Services d'architecture	DLP
	Énergie et fluide	Eau	DLP
		Électricité	DLP
		Gaz	DLP
		Chauffage et climatisation	DLP
		Autres énergies	DLP
	Travaux publics	Autres travaux	DLP
Informatique	Internet	Conception, réalisation et maintenance des sites Internet grand public	DICOM
		Conception, réalisation et maintenance des sites Internet métier	SDSI
	Logiciels	Acquisition et maintenance des logiciels et progiciels	SDSI
	Matériel informatique	Matériel informatique (bureautique, serveurs...)	SDSI
		Maintenance matériel informatique	SDSI
		Consommables informatiques	DLP
		Matériel informatique d'infrastructure nationale (réseau, routeurs, serveurs hébergeant les applications nationales)	SDSI
		Maintenance et entretien des serveurs	SDSI
	Prestations informatiques	AMO informatique	SDSI
		Prestations d'analyse et de développement des systèmes d'information	SDSI
		Autres services informatiques	SDSI
		Assistance informatique	SDSI
	Études informatiques	Prestations de services d'études informatiques	SDSI
Reprographie	Impression	Impression	SDSI
		Routage	Tous
		Impression, routage et saisie de données sur opération	Tous
	Reprographie	Matériel de reprographie (achat et location)	DLP

NATURE D'ACHAT	SEGMENTS	SOUS-SEGMENTS	RESPONSABLE
		Photocopieurs	SDSI
		Maintenance de reprographie	DLP
Télécommunication	Téléphonie	Équipement et maintenance de matériel	SDSI
		Services de téléphonie filaire et mobile (abonnements et communications)	SDSI
	Réseau	Équipement et maintenance de matériel	SDSI
		Services de réseaux de transmission de données (abonnements et communications)	SDSI

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

### **Décret n° 2012-1204 du 30 octobre 2012 portant extension et adaptation à Mayotte de l'allocation de solidarité spécifique et de la prime forfaitaire pour reprise d'activité**

NOR : ETSD1223638D

**Publics concernés :** *personnes domiciliées et inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage et qui satisfont à des conditions d'activité et de ressources.*

**Objet :** *mise en place de l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte.*

**Notice :** *le décret détermine les conditions d'attribution, de versement et de prolongation de l'allocation de solidarité spécifique. Il précise également les conditions dans lesquelles cette allocation peut être cumulée avec d'autres revenus. Il prévoit enfin la possibilité, pour certains bénéficiaires, de percevoir, comme en métropole, une prime forfaitaire pour reprise d'activité dont il détermine le montant.*

**Entrée en vigueur :** *le 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

**Références :** *les dispositions du code du travail applicable à Mayotte modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code général des impôts applicable à Mayotte ;

Vu le code de la sécurité sociale ;

Vu le code du travail ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte, notamment ses articles L. 327-35 et L. 327-44 ;

Vu l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte, notamment son article 12 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 12 juin 2012 ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 9 août 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (commission consultative d'évaluation des normes) en date du 6 septembre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifié :

1° Au chapitre I<sup>er</sup>, il est créé une section 1 intitulée : « Principes » et regroupant les articles R. 321-1 à R. 321-6 ;

2° Il est ajouté, dans ce même chapitre I<sup>er</sup>, une section 2 intitulée : « Aides au maintien et à la sauvegarde de l'emploi », comprenant une sous-section 1 intitulée : « Aide au développement de l'emploi et des compétences » et une sous-section 2 intitulée : « Aides aux salariés en chômage partiel ». Cette sous-section 2 regroupe les dispositions des articles R. 327-10 à R. 327-14, qui deviennent respectivement les articles R. 321-10 à R. 321-14 ;

3° Aux deuxième et troisième alinéas de l'article R. 327-14, devenu l'article R. 321-14, les mots : « à l'article R. 327-13 » sont remplacés par les mots : « à l'article R. 321-13 ».

Art. 2. – Au chapitre VII du titre II du livre III du même code, la section 2 est remplacée par les dispositions suivantes :

#### **« Section 2**

« Régime de solidarité

« *Sous-section 1*

« Allocation de solidarité spécifique

« *Paragraphe 1*

« Conditions d'attribution

« *Art. R. 327-20.* – Pour bénéficier de l'allocation de solidarité spécifique dans les conditions prévues au présent chapitre, les personnes mentionnées à l'article L. 327-20 domiciliées et inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte :

« 1° Justifient de cinq ans d'activité salariée dans les dix ans précédant la fin du contrat de travail à partir de laquelle ont été ouverts leurs droits aux allocations d'assurance. En ce qui concerne les personnes ayant inter-

rompu leur activité salariée pour élever un enfant, cette durée est réduite, dans la limite de trois ans, d'un an par enfant à charge ou élevé pendant au moins neuf ans avant leur seizième anniversaire ;

« 2° Sont effectivement à la recherche d'un emploi au sens de l'article L. 327-3 ;

« 3° Justifient, à la date de la demande, de ressources mensuelles inférieures à un plafond correspondant à 70 fois le montant journalier de l'allocation pour une personne seule et 110 fois le même montant pour un couple.

« *Art. R. 327-21.* – Les ressources prises en considération pour l'application du plafond prévu au 3° de l'article R. 327-20 comprennent l'allocation de solidarité spécifique ainsi que les autres ressources de l'intéressé et, le cas échéant, du conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin, telles qu'elles doivent être déclarées à l'administration fiscale pour le calcul de l'impôt sur le revenu avant déduction des divers abattements. Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le conjoint, partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou concubin du demandeur est dirigeant d'une entreprise entrant dans le champ d'application de l'article 50-0 du code général des impôts applicable à Mayotte.

« Le montant pris en compte est le douzième du total des ressources perçues pendant les douze mois précédant celui au cours duquel la demande a été présentée.

« Les ressources perçues hors du territoire national sont prises en compte comme si elles avaient été perçues sur ce territoire.

« *Art. R. 327-22.* – Lorsque le bénéficiaire est marié sous le régime du statut civil de droit local, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2010-590 du 3 juin 2010 portant dispositions relatives au statut civil de droit local applicable à Mayotte et aux juridictions compétentes, le plafond de ressources applicable est celui prévu, à l'article R. 327-20, pour les bénéficiaires en couple. Seules ses ressources ainsi que celles de sa première épouse sont prises en compte pour l'application de l'article R. 327-21.

« Ses épouses peuvent, le cas échéant, bénéficier à titre personnel de l'allocation de solidarité spécifique dans les conditions prévues aux articles R. 327-20 et R. 327-21.

« *Art. R. 327-23.* – Ne sont pas prises en compte pour la détermination du droit à l'allocation de solidarité spécifique les ressources suivantes :

« 1° L'allocation d'assurance précédemment perçue par l'intéressé ;

« 2° Les prestations familiales ;

« 3° La prime forfaitaire instituée par l'article L. 327-41 du présent code.

« *Art. R. 327-24.* – La pension alimentaire ou la prestation compensatoire fixée par une décision de justice devenue exécutoire est déduite des ressources de celui qui la verse.

« *Art. R. 327-25.* – Il n'est pas tenu compte, pour la détermination des ressources, des allocations de solidarité, des allocations d'assurance, des rémunérations de stage ou des revenus d'activité perçus pendant la période de référence lorsqu'il est justifié que leur perception est interrompue de manière certaine à la date de la demande et que le bénéficiaire de ces ressources ne peut prétendre à un revenu de substitution.

« Lorsque le bénéficiaire peut prétendre à un revenu de substitution, un abattement de 30 % est appliqué sur la moyenne des ressources auxquelles ce revenu se substitue.

« *Art. R. 327-26.* – Lorsque le total des ressources prises en considération excède le plafond mentionné au 3° de l'article R. 327-20, l'allocation n'est versée qu'à concurrence d'un montant global de ressources égal au plafond.

## « Paragraphe 2

### « Versement, renouvellement et prolongation

« *Art. R. 327-27.* – L'allocation de solidarité spécifique est attribuée pour une période de six mois renouvelable.

« *Art. R. 327-28.* – Le renouvellement de l'allocation est subordonné aux mêmes conditions que son attribution initiale.

« *Art. R. 327-29.* – Le délai dans lequel doit être présentée la demande de paiement de l'allocation de solidarité spécifique est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice de cette allocation.

« *Art. R. 327-30.* – Dans les cas où la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, l'allocation de solidarité spécifique n'est pas versée lorsque le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de cette allocation.

« *Art. R. 327-31.* – Les sommes indûment perçues au titre de l'allocation de solidarité spécifique ne donnent pas lieu à remboursement lorsque leur montant global est inférieur au montant journalier de cette allocation.

## « Paragraphe 3

### « Contribution exceptionnelle de solidarité

« *Art. R. 327-32.* – La contribution exceptionnelle de solidarité prévue à l'article L. 327-28 est précomptée et versée par l'employeur au fonds de solidarité dans les quinze premiers jours du mois suivant celui du versement des rémunérations ayant supporté le précompte.

« Art. R. 327-33. – Le versement de la contribution exceptionnelle de solidarité est accompagné d'une déclaration de l'employeur indiquant notamment le nombre de personnes assujetties à cette contribution, son assiette et son montant.

« En cas d'absence de déclaration dans les délais prescrits, le directeur du fonds de solidarité peut fixer forfaitairement à titre provisionnel le montant de cette contribution.

« Art. R. 327-34. – La rétention induite du précompte, malgré une mise en demeure non suivie d'effet dans le mois, rend l'employeur passible des pénalités prévues au chapitre IV du titre IV du livre II du code de la sécurité sociale.

« Dans ce cas, les poursuites sont engagées à la requête du ministère public à la demande du directeur du fonds de solidarité.

« Art. R. 327-35. – Le montant prévu au deuxième alinéa de l'article L. 327-34 est égal au traitement mensuel brut afférent à l'indice brut 296 de la fonction publique. »

Art. 3. – Au même chapitre VII, il est ajouté une section 3 ainsi rédigée :

### « Section 3

« Maintien des droits au revenu de remplacement  
du demandeur indemnisé

#### « Sous-section 1

« Exercice d'une activité professionnelle et cumul  
de l'allocation de solidarité spécifique avec d'autres revenus

« Art. R. 327-36. – L'exercice d'une activité professionnelle ou le fait de suivre une formation rémunérée ne fait pas obstacle à la reprise du versement de l'allocation de solidarité spécifique.

« Toutefois, ce versement ne peut être réalisé qu'à l'expiration des droits éventuels aux allocations d'assurance chômage et à la condition qu'il n'intervienne pas plus de quatre ans après la date d'admission à l'allocation de solidarité spécifique ou la date de son dernier renouvellement.

« Art. R. 327-37. – La rémunération tirée de l'exercice d'une activité professionnelle peut être cumulée avec l'allocation de solidarité spécifique lorsque le bénéficiaire de cette dernière reprend une activité professionnelle salariée inférieure à soixante-dix-huit heures par mois pendant une durée maximale de douze mois à compter du début de cette activité, dans la limite des droits à l'allocation de solidarité spécifique restants.

« Tout mois civil au cours duquel une activité même occasionnelle ou réduite a été exercée est pris en compte pour le calcul de cette durée.

« Art. R. 327-38. – Pendant les six premiers mois d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit jusqu'à sa suppression éventuelle dans la proportion de 40 % du quotient, lorsqu'il est positif, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue, diminuée d'un montant égal à la moitié du produit du salaire minimum interprofessionnel garanti par le nombre d'heures correspondant à la durée légale du travail.

« Du septième au douzième mois civil suivant d'activité professionnelle, le nombre des allocations journalières est réduit dans la proportion de 40 % du quotient, par le montant journalier de l'allocation, de la rémunération brute perçue.

« Art. R. 327-39. – Lorsque le bénéficiaire de l'allocation de solidarité spécifique reprend une activité professionnelle salariée d'une durée de travail au moins égale à soixante-dix-huit heures par mois ou une activité professionnelle non salariée, le nombre des allocations journalières n'est pas réduit pendant les trois premiers mois d'activité professionnelle.

« Du quatrième au douzième mois d'activité professionnelle, le montant de l'allocation est diminué des revenus d'activité perçus par le bénéficiaire.

« Il perçoit mensuellement la prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L. 327-41, d'un montant de 37,50 €.

« Pour la détermination de la durée de travail, il est tenu compte, le cas échéant, des différents contrats de travail conclus par l'intéressé au cours de la période considérée.

« La liste des justificatifs exigés, le cas échéant pour chaque mois d'activité professionnelle, pour le bénéfice de la prime forfaitaire est fixée par arrêté conjoint des ministres chargés de la solidarité et de l'emploi.

« Art. R. 327-40. – Lorsque, au terme de la période de versement prévue aux articles R. 327-37 à R. 327-39, le nombre total des heures d'activité professionnelle n'atteint pas sept cent cinquante heures, le bénéfice de ces dispositions est maintenu à l'allocataire qui exerce une activité professionnelle jusqu'à ce qu'il atteigne ce plafond des sept cent cinquante heures.

« Art. R. 327-41. – Lorsque le bénéficiaire de l'allocation ou de la prime mentionnées aux articles R. 327-37 à R. 327-39 interrompt son activité professionnelle pendant une durée minimale de six mois, il peut bénéficier de nouveau et dans leur intégralité des dispositions de la présente sous-section.

« Art. R. 327-42. – Lorsque le bénéficiaire de l'allocation ou de la prime mentionnées aux articles R. 327-37 à R. 327-39 cesse son activité pendant ou au terme de la période de versement de l'allocation ou de la prime, il n'est pas fait application du délai de quatre ans institué à l'article R. 327-36 s'il sollicite la reprise du versement de l'allocation dont il bénéficiait avant la fin du mois suivant la cessation d'activité.

« Art. R. 327-43. – Les revenus procurés par les activités professionnelles mentionnées aux articles R. 327-36 à R. 327-42 sont pris en compte pour l'application des conditions de ressources prévues pour le bénéfice de l'allocation de solidarité spécifique.

« *Sous-section 2*

« Prime forfaitaire pour reprise d'activité

« Art. R. 327-44. – La prime forfaitaire pour reprise d'activité prévue à l'article L. 327-41 est versée par l'ins-titution mentionnée à l'article L. 326-6.

« Art. R. 327-45. – Le délai dans lequel la demande de paiement de la prime forfaitaire pour reprise d'activité doit être présentée est fixé à deux ans à compter du jour où les personnes intéressées remplissent l'ensemble des conditions exigées pour pouvoir prétendre au bénéfice de la prime forfaitaire pour reprise d'activité.

« Art. R. 327-46. – Lorsque la condition de ressources est applicable aux bénéficiaires, l'allocation mentionnée à l'article L. 327-20 n'est pas versée si le montant mensuel dû est inférieur au taux journalier de cette allocation.

« Art. R. 327-47. – Les sommes indûment perçues au titre de la prime forfaitaire pour reprise d'activité ne donnent pas lieu à remboursement lorsque leur montant global est inférieur au montant de la prime forfaitaire. »

Art. 4. – Le droit à l'allocation de solidarité spécifique et à la prime forfaitaire des personnes qui remplissent les conditions prévues par le code du travail applicable à Mayotte est ouvert à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Par dérogation aux dispositions des articles R. 327-29 et R. 327-45 du même code, pour les personnes remplis-sant les conditions d'admission à ces prestations avant la publication du présent décret, le délai de deux ans dans lequel doit être présentée la demande de paiement de l'allocation court à compter de la date de cette publication.

Art. 5. – La ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 octobre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :  
*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales  
et de la santé,*  
MARISOL TOURAINE

*Le ministre des outre-mer,*  
VICTORIN LUREL

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

### Décret n° 2012-1205 du 30 octobre 2012 portant création d'une partie réglementaire unique au sein du code du travail applicable à Mayotte

NOR : ETSZ1235038D

**Publics concernés :** utilisateurs du code du travail applicable à Mayotte qui contient les législations et réglementations relatives au travail, à l'emploi et à la formation professionnelle applicable à Mayotte.

**Objet :** création d'une partie réglementaire unique dans le code du travail applicable à Mayotte sur le modèle du code du travail.

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012.

**Notice :** le décret a pour objet de modifier l'architecture de la partie réglementaire du code du travail applicable à Mayotte pour la faire coïncider avec celle du code du travail. Les articles issus de décrets en Conseil d'Etat et ceux résultant de décrets simples, jusque-là distribués entre deux parties, sont réunis dans une seule.

**Références :** les dispositions du code du travail applicable à Mayotte modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu l'avis de la Commission supérieure de codification en date du 17 septembre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les articles de la troisième partie du code du travail applicable à Mayotte : « Partie réglementaire : Décrets simples » sont incorporés dans la deuxième partie de ce code « Partie réglementaire : Décrets en Conseil d'Etat » dont l'intitulé devient : « Partie réglementaire » dans les conditions prévues aux articles 2 et 3.

Art. 2. – Les dispositions qui figurent dans la troisième partie du code du travail applicable à Mayotte sont insérées comme suit dans la partie réglementaire de ce code telle qu'elle résulte de l'article 1<sup>er</sup> :

1<sup>o</sup> Au livre I<sup>er</sup> :

a) Au chapitre I<sup>er</sup> du titre I<sup>er</sup>, il est inséré l'article D. 711-1, qui devient l'article D. 111-1 ;

b) Au chapitre I<sup>er</sup> du titre IV, après l'article R. 141-2, sont insérés les articles D. 141-1 à D. 141-7, qui deviennent respectivement les articles D. 141-2-1 à D. 141-2-7 ;

2<sup>o</sup> Au titre I<sup>er</sup> du livre II :

a) Au chapitre I<sup>er</sup>, sont insérés les articles D. 211-1 à D. 211-4 ;

b) Au chapitre II, après l'article R. 212-3, sont insérés les articles D. 212-1 à D. 212-5, qui deviennent respectivement les articles D. 212-4 à D. 212-8 ;

3<sup>o</sup> Au chapitre III du titre II du livre II, après l'article R. 223-1, sont insérés les articles D. 223-1 à D. 223-4, qui deviennent respectivement les articles D. 223-2 à D. 223-5 ;

4<sup>o</sup> A la sous-section 1 de la section 7 du chapitre III du titre III du livre II, après l'article R. 233-80, il est inséré les articles D. 233-1 à D. 233-9, qui deviennent respectivement les articles D. 233-80-1 à D. 233-80-9 ;

5<sup>o</sup> Au titre I<sup>er</sup> du livre III :

a) A la section 2 du chapitre II, après l'article R. 312-8, il est ajouté l'article D. 312-1, qui devient l'article D. 312-9 ;

b) Au sein du chapitre III intitulé « Répression du travail illégal », sont insérés les articles D. 313-1 à D. 313-2 ;

6<sup>o</sup> Au chapitre I<sup>er</sup> du titre II du livre III, après l'article R. 321-12, il est inséré l'article D. 327-10, qui devient l'article D. 321-12-1 ;

7<sup>o</sup> Au chapitre II du titre II du livre III :

a) Au paragraphe 1 de la sous-section 4 de la section 2, après l'article R. 322-23, il est inséré l'article D. 322-1, qui devient l'article D. 322-23-1 ;



b) Au paragraphe 2 de la sous-section 4 de la section 2, après l'article R. 322-30, il est inséré l'article D. 322-2, qui devient l'article D. 322-30-1 ;

c) Il est ajouté à la section 2 une sous-section 5 intitulée :

« *Sous-section 5*  
« Périodes d'immersion »

d) Cette sous-section 5 est composée des articles D. 322-3 à D. 322-8, qui deviennent les articles D. 322-30-2 à D. 322-30-7 ;

e) A la sous-section 3 de la section 3, après l'article R. 322-46, il est inséré l'article D. 322-9, qui devient l'article D. 322-46-1 ;

8° Aux chapitres suivants du titre II du livre III :

a) Après l'article R. 324-1, il est inséré l'article D. 324-9, qui devient l'article D. 324-2 ;

b) A la section 1 du chapitre V, après l'article R. 325-1, il est inséré l'article D. 325-1, qui devient l'article D. 325-1-1 ;

9° Au titre IV du livre IV :

a) Le chapitre II est complété d'une section 9 intitulée :

**« Section 9**

« Rapport annuel sur la situation comparée  
des femmes et des hommes dans l'entreprise »

b) Cette section 9 est composée de l'article D. 442-1, qui devient l'article D. 442-22 ;

10° Au chapitre IV du titre I<sup>er</sup> du livre V, après l'article R. 514-6, il est ajouté les articles D. 514-1 à D. 514-4, qui deviennent respectivement les articles D. 514-7 à D. 514-10 ;

11° Au chapitre I<sup>er</sup> du livre VII :

a) Dans l'intitulé du chapitre, le mot : « communes » est remplacé par le mot : « relatives » ;

b) Après l'article R. 711-1, il est inséré les articles D. 712-1 à D. 712-17 du même code, qui deviennent respectivement les articles D. 711-2 à D. 711-18.

Art. 3. – Les dispositions insérées en application des articles 1<sup>er</sup> et 2 dans la partie réglementaire du code du travail applicable à Mayotte sont ainsi modifiées :

1° A l'article D. 141-2-5, la référence à l'article D. 141-4 est remplacée par la référence à l'article D. 141-2-4 ;

2° A l'article D. 212-8, aux premier et second alinéas, la référence à l'article D. 212-3 est remplacée par la référence à l'article D. 212-6 et la référence à l'article D. 212-4 est remplacée par la référence à l'article D. 212-7 ;

3° A l'article D. 233-80-1, la référence à l'article D. 233-2 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-2 ;

4° A l'article D. 233-80-3, la référence à l'article D. 233-1 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-1 ;

5° A l'article D. 233-80-4 :

a) Aux premier et quatrième alinéas, la référence à l'article D. 233-1 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-1 ;

b) Au premier alinéa, la référence à l'article D. 233-2 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-2 ;

6° A l'article D. 233-80-5, la référence à l'article D. 233-1 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-1 ;

7° A l'article D. 233-80-7 :

a) Au premier alinéa, la référence à l'article D. 233-5 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-5 ;

b) Aux troisième et quatrième alinéas, la référence à l'article D. 233-4 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-4 ;

8° A l'article D. 233-80-8 :

a) Au premier alinéa, la référence à l'article D. 233-3 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-3 ;

b) Au cinquième alinéa, la référence à l'article D. 233-1 est remplacée par la référence à l'article D. 233-80-1 ;

9° A l'article D. 322-30-7, la référence à l'article D. 322-7 est remplacée par la référence à l'article D. 322-30-6 ;

10° Aux articles D. 514-9 et D. 514-10, la référence à l'article D. 514-1 est remplacée par la référence à l'article D. 514-7 et la référence à l'article D. 514-2 est remplacée par la référence à l'article D. 514-8 ;

11° A l'article D. 712-2, qui devient l'article D. 711-3, la référence à l'article D. 712-13 est remplacée par la référence à l'article D. 711-14 ;

12° A l'article D. 712-8, qui devient l'article D. 711-9, la référence à l'article D. 712-10 est remplacée par la référence à l'article D. 711-11 ;

13° Aux articles D. 712-9 et D. 712-10, qui deviennent respectivement les articles D. 711-10 et D. 711-11, la référence à l'article D. 712-8 est remplacée par la référence à l'article D. 711-9 ;

14° A l'article D. 712-11, qui devient l'article D. 711-12, la référence à l'article D. 712-9 est remplacée par la référence à l'article D. 711-10 et la référence à l'article D. 712-10 est remplacée par la référence à l'article D. 711-11 ;

15° A l'article D. 712-15, qui devient l'article D. 711-16, la référence à l'article D. 712-13 est remplacée par la référence à l'article D. 711-14.

Art. 4. – Les références contenues dans les dispositions de nature réglementaire à des dispositions insérées en application des articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent décret dans la partie réglementaire du code du travail applicable à Mayotte sont remplacées par les références aux dispositions correspondantes de la partie réglementaire de ce code.

Art. 5. – Le présent décret entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Art. 6. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 octobre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :  
*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre des outre-mer,*  
VICTORIN LUREL

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2012

### Décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir

NOR : ETS1236381D

**Publics concernés :** *jeunes sans emploi âgés de seize à vingt-cinq ans ou personnes âgées de moins de trente ans sans emploi et reconnues travailleurs handicapés ; employeurs auxquels peut être attribuée l'aide relative à l'emploi d'avenir.*

**Objet :** *application des dispositions relatives aux emplois d'avenir prévues par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.*

**Entrée en vigueur :** *le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012.*

**Notice :** *le décret précise les critères d'éligibilité à l'emploi d'avenir des jeunes et des employeurs, le mode de fixation de l'aide à l'employeur et le contrôle de ses obligations en matière de formation du salarié.*

**Références :** *le décret est pris pour l'application des articles 1<sup>er</sup> et 11 de la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir. Le code du travail et le code du travail applicable à Mayotte, modifiés par le présent décret, peuvent être consultés, dans leur rédaction issue de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code de l'éducation ;

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 5134-111 et L. 5134-118 ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la décision n° 2012-656 DC du Conseil constitutionnel en date du 24 octobre 2012 ;

Vu la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, notamment ses articles 3 et 14 ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi en date du 17 octobre 2012 ;

Vu l'avis du comité des finances locales (Commission consultative d'évaluation des normes) en date du 19 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil régional de la Guadeloupe en date du 12 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de la Guadeloupe en date du 12 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil régional de la Guyane en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de la Guyane en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil régional de la Martinique en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de la Martinique en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil régional de La Réunion en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de La Réunion en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil général de Mayotte en date du 11 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil territorial de Saint-Barthélemy en date du 10 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil territorial de Saint-Martin en date du 10 octobre 2012 ;

Vu la saisine du conseil territorial de Saint-Pierre-et-Miquelon en date du 10 octobre 2012 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Après la section 6 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail (deuxième partie : réglementaire), il est créé une nouvelle section 7 comprenant les articles R. 5134-161 à R. 5134-168 ainsi rédigée :

#### « Section 7

« Emploi d'avenir

« Sous-section 1

« Dispositions générales

« Art. R. 5134-161. – Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de seize à vingt-cinq ans et les personnes handicapées de moins de trente ans sans emploi, à la date de la signature du contrat, qui :

« 1<sup>o</sup> Soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;

« 2° Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation mentionnée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation, et totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois ;

« 3° Soit, à titre exceptionnel, s'ils résident dans une zone urbaine sensible, dans une zone de revitalisation rurale ou dans un département d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin ou à Saint-Pierre-et-Miquelon, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur, et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois.

« Art. R. 5134-162. – I. – Le schéma d'orientation régional définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir, notamment :

« 1° Les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des emplois d'avenir, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles, en cohérence avec les stratégies de développement économique et de développement des compétences au niveau régional ;

« 2° Les principaux parcours d'insertion et de qualification qui peuvent être proposés dans ces différents filières et secteurs.

« II. – Le schéma d'orientation régional tient compte des modalités d'accès des jeunes à la formation définies au contrat de plan régional de développement des formations professionnelles adopté au titre de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

« Art. R. 5134-163. – I. – Chaque année, le comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle est consulté sur le schéma d'orientation régional mentionné à l'article R. 5134-162 et, s'il y a lieu, sur le bilan des emplois d'avenir au titre de l'année écoulée.

« II. – Le projet de schéma d'orientation régional mentionné à l'article R. 5134-162 est établi par le préfet de région, après consultation du président du conseil régional. Il est soumis pour avis au comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle et fait l'objet, avant son adoption, d'une publication sous forme électronique sur le site de la préfecture de région. Les conseils généraux, les communes, l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes mentionnées à l'article L. 5314-1 ainsi que la chambre régionale de l'économie sociale et solidaire peuvent faire connaître leur avis au préfet de région dans un délai d'un mois à compter de cette publication.

« III. – A l'issue de la procédure de consultation définie au II, le préfet de région publie le schéma d'orientation régional au recueil des actes administratifs de la préfecture de région.

« Art. R. 5134-164. – I. – Est éligible à l'aide à l'emploi d'avenir l'employeur relevant du huitième alinéa de l'article L. 5134-111 qui :

« 1° Propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;

« 2° Appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

« II. – Les secteurs mentionnés au 2° du I sont fixés par arrêté du préfet de région, compte tenu des secteurs prioritaires définis au schéma d'orientation régional en application de l'article R. 5134-162.

« Art. R. 5134-165. – L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas :

1° S'agissant d'un employeur mentionné au 2° ou au 3° de l'article L. 5134-111, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée, d'au moins douze mois et d'au plus trente-six mois, régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 2 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section ;

2° S'agissant des autres employeurs mentionnés à l'article L. 5134-111, selon leur situation, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par les dispositions de la section première-1 et de la section 3 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

#### « Sous-section 2

##### « Aide à l'insertion professionnelle

« Art. R. 5134-166. – Par dérogation selon le cas aux articles R. 5134-42 ou R. 5134-65, un arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière relative à l'emploi d'avenir.

« Art. R. 5134-167. – La durée maximale de l'aide, fixée à trente-six mois par l'article L. 5134-113, peut être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois. La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée des documents mentionnés selon le cas aux articles R. 5134-32 et R. 5134-57.

« Art. R. 5134-168. – L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité délivrant la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement selon la procédure prévue selon le cas aux articles R. 5134-29 et R. 5134-54. »

Art. 2. – Après la section 3 du chapitre II du titre II du livre III de la partie réglementaire du code du travail applicable à Mayotte, il est créé une nouvelle section 4 comprenant les articles R. 322-52 à R. 322-59 ainsi rédigée :

« **Section 4**

« Emploi d'avenir

« *Sous-section 1*

« Dispositions générales

« *Art. R. 322-52.* – Peuvent être recrutés en emploi d'avenir les jeunes sans emploi de seize à vingt-cinq ans et les personnes handicapées de moins de trente ans sans emploi, à la date de la signature du contrat, qui :

« 1° Soit ne détiennent aucun diplôme du système de formation initiale ;

« 2° Soit sont titulaires uniquement d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation et classé au niveau V de la nomenclature interministérielle des niveaux de formation mentionnée à l'article R. 335-13 du code de l'éducation, et totalisent une durée de six mois minimum de recherche d'emploi au cours des douze derniers mois ;

« 3° Soit, à titre exceptionnel, ont atteint au plus le niveau du premier cycle de l'enseignement supérieur et totalisent une durée de douze mois minimum de recherche d'emploi au cours des dix-huit derniers mois.

« *Art. R. 322-53.* – I. – Le schéma d'orientation mahorais définit la stratégie territoriale de mise en œuvre des emplois d'avenir, notamment :

« 1° Les filières et secteurs d'activité prioritaires pour le déploiement des emplois d'avenir, en particulier les secteurs qui présentent un fort potentiel de création d'emplois ou offrent des perspectives de développement d'activités nouvelles, en cohérence avec les stratégies de développement économique et de développement des compétences au niveau départemental ;

« 2° Les principaux parcours d'insertion et de qualification qui peuvent être proposés dans ces différents filières et secteurs.

« II. – Le schéma d'orientation tient compte des modalités d'accès des jeunes à la formation définies au contrat de plan mahorais de développement des formations professionnelles adopté au titre de l'article L. 214-13 du code de l'éducation.

« *Art. R. 322-54.* – I. – Chaque année, le comité de coordination mahorais de l'emploi et de la formation professionnelle est consulté sur le schéma d'orientation mahorais mentionné à l'article R. 322-53 et, s'il y a lieu, sur le bilan des emplois d'avenir au titre de l'année écoulée.

« II. – Le projet de schéma d'orientation mahorais mentionné à l'article R. 322-53 est établi par le représentant de l'Etat à Mayotte, après consultation du président du conseil général. Il est soumis pour avis au comité de coordination mahorais de l'emploi et de la formation professionnelle et fait l'objet, avant son adoption, d'une publication sous forme électronique sur le site de la préfecture. Le conseil général, les communes, l'institution mentionnée à l'article L. 326-6, les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ainsi que les instances représentant à Mayotte l'économie sociale et solidaire peuvent faire connaître leur avis au représentant de l'Etat à Mayotte dans un délai d'un mois à compter de cette publication.

« III. – A l'issue de la procédure de consultation définie au II, le représentant de l'Etat à Mayotte publie le schéma d'orientation mahorais au recueil des actes administratifs de la préfecture.

« *Art. R. 322-55.* – I. – Est éligible à l'aide à l'emploi d'avenir l'employeur relevant du huitième alinéa de l'article L. 322-46 qui :

« 1° Propose au titulaire d'un emploi d'avenir une perspective de qualification et d'insertion professionnelle durable ;

« 2° Appartient à un secteur d'activité présentant un fort potentiel de création d'emplois ou offrant des perspectives de développement d'activités nouvelles.

« II. – Les secteurs mentionnés au 2° du I sont fixés par arrêté du représentant de l'Etat à Mayotte, compte tenu des secteurs prioritaires définis au schéma d'orientation régional en application de l'article R. 322-53.

« *Art. R. 322-56.* – L'emploi d'avenir est conclu sous la forme, selon le cas :

1° S'agissant d'un employeur mentionné au 2° ou au 3° de l'article L. 322-46, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée, d'au moins douze mois et d'au plus trente-six mois, régi par les dispositions de la section 1 et de la section 2 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section ;

2° S'agissant des autres employeurs mentionnés à l'article L. 322-46, selon leur situation, d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi régi par les dispositions de la section 1 et de la section 2 du présent chapitre ou d'un contrat initiative-emploi régi par les dispositions de la section 1 et de la section 3 du présent chapitre, sous réserve des dispositions spécifiques prévues par la présente section.

« *Sous-section 2*

« Aide à l'insertion professionnelle

« *Art. R. 322-57.* – Par dérogation selon le cas aux articles R. 322-23 ou R. 322-46, un arrêté du ministre chargé de l'emploi et du ministre chargé du budget fixe les taux de prise en charge déterminant le montant de l'aide financière relative à l'emploi d'avenir.

« Art. R. 322-58. – La durée maximale de l'aide, fixée à trente-six mois par l'article L. 322-48, peut être prolongée, sur autorisation de l'autorité délivrant la décision d'attribution, afin de permettre au bénéficiaire d'achever la formation professionnelle qu'il a engagée, dans la limite d'une durée totale de soixante mois. La demande de prolongation faite par l'employeur est accompagnée des documents mentionnés selon le cas aux articles R. 322-13 et R. 322-37.

« Art. R. 322-59. – L'exécution des engagements de l'employeur, notamment en matière de formation, est examinée par l'autorité signataire de la décision d'attribution de l'aide à chaque échéance annuelle. En cas de non-respect de ces engagements, l'aide fait l'objet d'un remboursement selon les modalités prévues aux articles R. 322-10 et R. 322-34. »

Art. 3. – A titre transitoire, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2013, la convention individuelle conclue dans les conditions prévues à l'article L. 322-1 du code du travail applicable à Mayotte dans sa rédaction en vigueur à la date du présent décret vaut décision d'attribution de l'aide relative à l'emploi d'avenir au sens de l'article L. 322-49 de ce code pour l'application des dispositions de la section 4 du chapitre II du titre II du livre III du code du travail applicable à Mayotte (partie réglementaire).

Art. 4. – Le ministre de l'économie et des finances, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre des outre-mer et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :  
*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre de l'économie et des finances,*  
PIERRE MOSCOVICI

*Le ministre des outre-mer,*  
VICTORIN LUREL

*Le ministre délégué  
auprès du ministre de l'économie et des finances,  
chargé du budget,*  
JÉRÔME CAHUZAC

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2012

### Décret n° 2012-1211 du 31 octobre 2012 tirant les conséquences des articles 7, 8 et 13 de la loi portant création des emplois d'avenir

NOR : ETSD1237216D

**Publics concernés :** employeurs et salariés en contrat unique d'insertion ; prescripteurs de contrats uniques d'insertion.

**Objet :** dématérialisation de la prescription des contrats uniques d'insertion.

**Entrée en vigueur :** le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> novembre 2012, pour ses articles 1<sup>er</sup> et 2, et le 1<sup>er</sup> janvier 2013 pour son article 3 relatif à Mayotte.

**Notice :** le décret tire les conséquences réglementaires de la dématérialisation de la prescription des contrats uniques d'insertion introduite par la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir.

**Références :** les dispositions du code du travail et celles du code du travail applicable à Mayotte modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail ;

Vu le code du travail applicable à Mayotte ;

Vu la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir, notamment son article 14-I ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – I. – La section 1-1 du chapitre IV du titre III du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifiée :

1° A l'article R. 5134-14, les mots : « et les organismes mentionnés aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 5311-4 peuvent conclure pour le compte de l'Etat des conventions individuelles en application du a du 1° » sont remplacés par les mots : « , les organismes mentionnés à l'article L. 5314-1 et au 1° bis de l'article L. 5311-4, ainsi que les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés à l'article L. 5134-125, peuvent attribuer pour le compte de l'Etat des aides à l'insertion professionnelle en application » ;

2° A l'article R. 5134-15, les mots : « aux 1°, 3° et 4° de l'article L. 5311-4 » sont remplacés par les mots : « à l'article L. 5314-1 et au 1° bis de l'article L. 5311-4, ainsi que les recteurs d'académie pour les contrats mentionnés à l'article L. 5134-125 », les mots : « concluent des conventions individuelles » sont remplacés par les mots : « attribuent des aides à l'insertion professionnelle », les mots : « du a du 1° » et les mots : « ou conventions » sont supprimés ;

3° A l'article R. 5134-16, les mots : « de conventions individuelles conclues » sont remplacés par les mots : « d'aides à l'insertion professionnelle attribuées » ;

4° L'article R. 5134-17 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « convention individuelle de contrat unique d'insertion » sont remplacés par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 4°, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

c) Au g, les mots : « signataire de la mise en œuvre de la convention » sont remplacés par les mots : « attribuant l'aide de la mise en œuvre de l'aide » ;

d) Le treizième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conditions d'attribution de l'aide peuvent être modifiées avant le terme prévu par la décision avec l'accord de l'employeur, du salarié et de l'autorité visée à l'article R. 5134-14 ayant attribué l'aide » ;

5° L'article R. 5134-17-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-17-1. – La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle est transmise par l'autorité signataire à l'Agence de services et de paiement.

« Elle comprend l'ensemble des éléments indiqués à l'article R. 5134-17. » ;

6° L'article R. 5134-18 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conventions individuelles conclues en application de l'article L. 5134-19-1 » sont remplacés par les mots : « décisions d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « conventions individuelles » sont remplacés par les mots : « aides à l'insertion professionnelle » ;

7° L'article R. 5134-19 est ainsi modifié :

a) Au 1°, le mot : « marital » est remplacé par les mots : « d'usage » ;

b) Au 9°, les mots : « que le bénéficiaire déclare être reconnu en tant que travailleur handicapé » sont remplacés par les mots : « de la reconnaissance de la qualité de bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, pour les personnes mentionnées à l'article L. 5212-13 » ;

8° L'article R. 5134-21 est ainsi modifié :

a) Au 3°, les mots : « conventions qu'ils ont conclues » sont remplacés par les mots : « aides attribuées » ;

b) Au 4°, les mots : « conventions qu'il a conclues » sont remplacés par les mots : « aides qu'il a attribuées » ;

9° A l'article R. 5134-22, les mots : « la date d'achèvement de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « le terme de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

10° A l'article R. 5134-23, les mots : « la date d'achèvement de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « le terme de l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle ».

II. – La section 2 du même chapitre est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la sous-section 1 est remplacé par l'intitulé : « Aide à l'insertion professionnelle » ;

2° L'article R. 5134-26 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-26. – L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 5134-24. » ;

3° L'article R. 5134-27 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-27. – L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné à l'article L. 5134-21-1. » ;

4° L'article R. 5134-28 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « ayant attribué l'aide » ;

5° L'article R. 5134-29 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-29. – En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.

« L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.

« Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure. » ;

6° A l'article R. 5134-30, les mots : « la convention individuelle, sous réserve de l'accord de l'autorité signataire. » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur. » ;

7° A l'article R. 5134-31, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui a attribué l'aide » ;

8° L'article R. 5134-32 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « définie dans la convention » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » et les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

9° L'article R. 5134-33 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

10° L'article R. 5134-34 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;



b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

11° A l'article R. 5134-37, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention initiale » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution initiale de l'aide » ;

12° L'article R. 5134-38 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclusion de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide » ;

13° A l'article R. 5134-40, les mots : « la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi est conclue avec » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour » et les mots : « tous les trois mois à compter de la date d'embauche » sont supprimés ;

14° A l'article R. 5134-45, les mots : « la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due » et les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

15° Au premier alinéa de l'article R. 5134-46, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

16° Au premier alinéa de l'article R. 5134-47, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

17° A l'article R. 5134-50, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle ».

III. – La section 3 du même chapitre est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la sous-section 1 est remplacé par l'intitulé : « Aide à l'insertion professionnelle » ;

2° L'article R. 5134-51 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-51. – L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 5134-69. » ;

3° L'article R. 5134-52 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-52. – L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné à l'article L. 5134-66-1. » ;

4° L'article R. 5134-53 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « ayant attribué l'aide » ;

5° L'article R. 5134-54 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5134-54. – En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, cette aide n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.

« L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.

« Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure. » ;

6° A l'article R. 5134-55, les mots : « la convention individuelle, sous réserve de l'accord de l'autorité signataire » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur » ;

7° A l'article R. 5134-56, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui a attribué l'aide » ;

8° L'article R. 5134-57 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « et définie dans la convention » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » et les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

9° L'article R. 5134-58 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

10° A l'article R. 5134-60, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention initiale » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution initiale de l'aide » ;

11° L'article R. 5134-61 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclusion de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide » ;

12° A l'article R. 5134-63, les mots : « la convention individuelle de contrat initiative-emploi est conclue avec » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour » et les mots : « , tous les trois mois à compter de la date d'embauche, » sont supprimés ;

13° A l'article R. 5134-68, les mots : « la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due » et les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

14° Au premier alinéa de l'article R. 5134-69, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

15° Au premier alinéa de l'article R. 5134-70, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ».

Art. 2. – Le chapitre II du titre II du livre V de la cinquième partie du code du travail est ainsi modifié :

1° L'article R. 5522-11-1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 5522-11-1. – Les articles R. 5134-51 à R. 5134-70 ne s'appliquent aux départements d'outre-mer, à Saint-Barthélemy, à Saint-Martin et à Saint-Pierre-et-Miquelon que dans le cadre des emplois d'avenir prévus à la section 8 du chapitre IV du titre II du livre I<sup>er</sup> de la cinquième partie du code du travail. » ;

2° L'article R. 5522-11-2 est abrogé ;

3° L'intitulé du paragraphe 2 de la sous-section 3 est remplacé par l'intitulé : « Aide à l'insertion professionnelle » ;

4° A l'article R. 5522-14, les mots : « la convention individuelle initiale de contrat d'accès à l'emploi est conclue » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée » ;

5° L'article R. 5522-16 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle de contrat unique d'insertion prévue au a du 1° de l'article L. 5134-19-1 » sont remplacés par les mots : « la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 10°, les mots : « de l'application de la convention » sont remplacés par les mots : « la mise en œuvre de l'aide » ;

6° A l'article R. 5522-17, les mots : « la convention ou dans un avenant conclu » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice prise » ;

7° A l'article R. 5522-18, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et le mot : « conclue » est remplacé par le mot : « attribuée » ;

8° L'article R. 5522-18-1 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « définie dans la convention initiale » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » et les mots : « de la convention » sont remplacés par les mots : « de l'aide » ;

9° L'article R. 5522-18-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

10° Au premier alinéa de l'article R. 5522-18-3, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui a attribué l'aide » ;

11° A l'article R. 5522-19, le mot : « convention » est remplacé par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et le mot : « conclue » est remplacé par le mot : « attribuée » ;

12° L'article R. 5522-20 est abrogé ;

13° A l'article R. 5522-21, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « la convention » par les mots : « l'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

14° A l'article R. 5522-22, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et le mot : « signataire » est remplacé par les mots : « ayant attribué l'aide à l'insertion professionnelle, au vu des engagements du nouvel employeur » ;

15° A l'article R. 5522-23-1, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention initiale » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution initiale de l'aide » ;

16° L'article R. 5522-23-2 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclusion de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide » ;

17° A l'article R. 5522-26-1, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

18° A l'article R. 5522-27, les mots : « la convention est rompue de plein droit » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due » ;

19° A l'article R. 5522-29, les mots : « la convention ou l'avenant » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice ultérieure » ;

20° A l'article R. 5522-31, les mots : « pendant la durée de la convention » sont remplacés par les mots : « sur la période mentionnée dans la décision d'attribution de l'aide » ;

21° A l'article R. 5522-39, les mots : « convention de » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle du » ;

22° A l'article R. 5522-40, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

23° A l'article R. 5522-42, les mots : « convention individuelle ou par un avenant » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou par une décision modificatrice ultérieure ».

Art. 3. – I. – La section 1 du chapitre II du titre III du livre III de la partie réglementaire du code du travail applicable à Mayotte est ainsi modifiée :

1° A l'article R. 322-1, les mots : « L. 326 et les organismes mentionnés à l'article L. 326-1 peuvent conclure pour le compte de l'Etat des conventions individuelles en application du *a* du 1° » sont remplacés par les mots : « L. 326-6, les organismes mentionnés à l'article L. 326-4, ainsi que le vice-recteur désigné à l'article R. 262-1 du code de l'éducation pour les contrats mentionnés à l'article L. 322-60, peuvent attribuer pour le compte de l'Etat des aides à l'insertion professionnelle en application » ;

2° A l'article R. 322-2, les mots : « L. 326-1 » sont remplacés par les mots : « L. 326-4, ainsi que le vice-recteur désigné à l'article R. 262-1 du code de l'éducation pour les contrats mentionnés à l'article L. 322-60 », les mots : « concluent des conventions individuelles » sont remplacés par les mots : « attribuent des aides à l'insertion professionnelle », les mots : « du *a* du 1° » et les mots : « ou conventions » sont supprimés ;

3° A l'article R. 322-3, les mots : « de conventions individuelles conclues » sont remplacés par les mots : « d'aides à l'insertion professionnelle attribuées » ;

4° L'article R. 322-4 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « convention individuelle de contrat unique d'insertion » sont remplacés par les mots : « demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 4°, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

c) Au *g*, les mots : « signataire de la mise en œuvre de la convention » sont remplacés par les mots : « attribuant l'aide de la mise en œuvre de l'aide » ;

d) Le treizième alinéa est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les conditions d'attribution de l'aide peuvent être modifiées avant le terme prévu par la décision avec l'accord de l'employeur, du salarié et de l'autorité visée à l'article R. 322-1 ayant attribué l'aide. » ;

5° L'article R. 322-5 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-5. – La décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle est transmise par l'autorité attribuant l'aide à l'Agence de services et de paiement.

« Elle comprend l'ensemble des éléments indiqués à l'article R. 322-4. »

II. – La section 2 du même chapitre est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la sous-section 1 est remplacé par l'intitulé « Aide à l'insertion professionnelle » ;

2° L'article R. 322-7 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-7. – L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 322-13. » ;

3° L'article R. 322-8 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-8. – L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné à l'article L. 322-8. » ;

4° L'article R. 322-9 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « signataire de la décision individuelle » sont remplacés par les mots « ayant attribué l'aide » ;

5° L'article R. 322-10 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-10. – En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.  
 « L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.  
 « Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.  
 « L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure. » ;  
 6° A l'article R. 322-11, les mots : « la convention individuelle, sous réserve de l'accord de l'autorité signataire » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur » ;

7° A l'article R. 322-12, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui a attribué l'aide » ;

8° L'article R. 322-13 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « définie dans la convention » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » et les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

9° L'article R. 322-14 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

10° A l'article R. 322-17, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention initiale » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution initiale de l'aide » ;

11° L'article R. 322-18 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclusion de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide » ;

12° A l'article R. 322-19, les mots : « convention initiale ou un avenant » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice ultérieure » ;

13° A l'article R. 322-21, les mots : « la convention individuelle de contrat d'accompagnement dans l'emploi est conclue avec » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour » et les mots : « tous les trois mois à compter de la date d'embauche » sont supprimés ;

14° A l'article R. 322-26, les mots : « la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due » et les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

15° Au premier alinéa de l'article R. 322-27, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

16° Au premier alinéa de l'article R. 322-28, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

17° A l'article R. 322-30, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle ».

III. – La section 3 du même chapitre est ainsi modifiée :

1° L'intitulé de la sous-section 1 est remplacé par l'intitulé « Aide à l'insertion professionnelle » ;

2° L'article R. 322-31 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-31. – L'aide à l'insertion professionnelle est attribuée préalablement à la conclusion du contrat de travail mentionné à l'article L. 322-44. » ;

3° L'article R. 322-32 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-32. – L'employeur qui effectue une nouvelle demande d'aide à l'insertion professionnelle transmet à l'autorité appelée à attribuer cette aide, sur sa demande, les éléments nécessaires à l'établissement du bilan mentionné à l'article L. 322-29. » ;

4° L'article R. 322-33 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « ayant attribué l'aide » ;

5° L'article R. 322-34 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 322-34. – En cas de non-respect par l'employeur des dispositions de la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle, l'aide à l'insertion professionnelle n'est pas due et les sommes versées font l'objet d'un remboursement.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'employeur de son intention de procéder à la récupération de l'indu.

« L'employeur dispose d'un délai franc de sept jours pour faire connaître ses observations.

« Tout paiement indu donne lieu à remboursement par l'employeur de la totalité des aides perçues.

« L'autorité attribuant l'aide informe l'organisme de recouvrement des cotisations sociales de la procédure. » ;

6° A l'article R. 322-35, les mots : « la convention individuelle, sous réserve de l'accord de l'autorité signataire » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle sous réserve de l'accord de l'autorité ayant attribué l'aide, au regard des engagements du nouvel employeur » ;

7° Au premier alinéa de l'article R. 322-36, les mots : « convention individuelle » sont remplacés par les mots : « aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui a attribué l'aide » ;

8° L'article R. 322-37 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au 1°, les mots : « définie dans la convention » sont remplacés par les mots : « prévue au titre de l'aide attribuée » et les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

9° L'article R. 322-38 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « avenants successifs » sont remplacés par les mots : « décisions de prolongation successives » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « la convention » sont remplacés par les mots : « l'aide » ;

10° A l'article R. 322-40, les mots : « signataire de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide à l'insertion professionnelle » et les mots : « convention initiale » sont remplacés par les mots : « décision d'attribution initiale de l'aide » ;

11° L'article R. 322-41 est ainsi modifié :

a) Au premier alinéa, les mots : « conclusion de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « transmission de la demande d'aide à l'insertion professionnelle » ;

b) Au deuxième alinéa, les mots : « signataire de la convention » sont remplacés par les mots : « qui attribue l'aide » ;

12° A l'article R. 322-43, les mots : « sont précisées dans la convention individuelle ou dans un avenant conclu ultérieurement » sont remplacés par les mots : « la décision d'attribution de l'aide à l'insertion professionnelle ou une décision modificatrice précise » ;

13° A l'article R. 322-44, les mots : « la convention individuelle de contrat initiative-emploi est conclue avec » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle est attribuée pour » et les mots : « tous les trois mois à compter de la date d'embauche » sont supprimés ;

14° A l'article R. 322-49, les mots : « la convention individuelle, celle-ci est résiliée de plein droit » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle, celle-ci n'est pas due » et les mots : « la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « l'aide à l'insertion professionnelle » ;

15° Au premier alinéa de l'article R. 322-50, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle » ;

16° Au premier alinéa de l'article R. 322-51, les mots : « aides perçues au titre de la convention individuelle » sont remplacés par les mots : « montants perçus au titre de l'aide à l'insertion professionnelle ».

Art. 4. – Le présent décret entre en vigueur au 1<sup>er</sup> novembre 2012, sauf son article 3 qui entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Art. 5. – Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre des outre-mer sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :  
*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre des outre-mer,*  
VICTORIN LUREL

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2012

### Décret n° 2012-1212 du 31 octobre 2012 relatif au montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte

NOR : ETS1223757D

**Publics concernés :** *personnes domiciliées et inscrites sur la liste des demandeurs d'emploi à Mayotte ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage et qui satisfont à des conditions d'activité et de ressources.*

**Objet :** *détermination du montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte.*

**Entrée en vigueur :** *le texte entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2012.*

**Notice :** *le présent décret fixe le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique à Mayotte.*

**Références :** *le présent décret peut être consulté sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).*

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Vu le code du travail applicable à Mayotte, notamment ses articles L. 327-20 à L. 327-25 ;

Vu l'ordonnance n° 2012-788 du 31 mai 2012 modifiant les livres III et VII du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu l'avis du Conseil national de l'emploi du 12 juin 2012 ;

Vu l'avis du conseil général de Mayotte en date du 9 août 2012,

Décète :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le montant journalier de l'allocation de solidarité spécifique applicable à Mayotte est fixé à 3,91 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012.

Art. 2. – Le ministre de l'économie et des finances, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, le ministre des outre-mer et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2012.

JEAN-MARC AYRAULT

Par le Premier ministre :

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*

MICHEL SAPIN

*Le ministre de l'économie et des finances,  
PIERRE MOSCOVICI*

*Le ministre des outre-mer,  
VICTORIN LUREL*

*Le ministre délégué  
auprès du ministre de l'économie et des finances,  
chargé du budget,  
JÉRÔME CAHUZAC*

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 19 octobre 2012

### **Arrêté du 17 septembre 2012 portant agrément d'un fonds d'assurance formation en application de l'article R. 6331-50**

NOR : ETS1230937A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès de la ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, chargé des transports, de la mer et de la pêche,

Vu la sixième partie du code du travail, notamment ses articles L. 6331-53 et R. 6331-50 à R. 6331-53 ;  
Vu le décret n° 2012-772 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie ;

Vu le décret n° 2012-774 du 21 juin 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Est agréé le fonds d'assurance formation dénommé AGEFOS PME, fonds d'assurance formation des salariés des petites et moyennes entreprises, 187, quai de Valmy, 75010 Paris.

Champ géographique : national.

Champ d'activité : travailleurs indépendants et chefs d'entreprise de la pêche maritime occupant moins de dix salariés et leurs conjoints, s'ils sont leurs collaborateurs ou leurs associés, ainsi que les travailleurs indépendants et chefs d'entreprise de cultures marines occupant moins de dix salariés et leurs conjoints, s'ils sont leurs collaborateurs ou leurs associés, relevant de la sous-section 2 de la section 4 du chapitre I<sup>er</sup>, titre III, du livre III du code du travail (partie réglementaire).

Art. 2. – L'arrêté du 21 août 2002 portant agrément d'un fonds d'assurance formation en application de l'article R. 6331-50 du code du travail (ancien article R. 953-17) est abrogé.

Art. 3. – Le délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle et la directrice des affaires maritimes sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 septembre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*

Pour le ministre et par délégation :

*Le délégué général à l'emploi  
et à la formation professionnelle,*

B. MARTINOT

*Le ministre délégué  
auprès de la ministre de l'écologie,  
du développement durable et de l'énergie,  
chargé des transports,  
de la mer et de la pêche,*

Pour le ministre et par délégation :

*La directrice des affaires maritimes,*

R. BRÉHIER

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 17 octobre 2012

### **Arrêté du 5 octobre 2012 portant nomination à la Commission nationale de la négociation collective et à deux sous-commissions constituées en son sein**

NOR : ETST1236230A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 5 octobre 2012 :

Sont nommés membres de la Commission nationale de la négociation collective en qualité de représentants des salariés :

*Sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-  
Confédération générale des cadres (CFE-CGC)*

En tant que membres titulaires :

M. Bernard VALETTE.

Mme Véronique ROCHE.

En tant que membres suppléants :

Mme Lisa BUCHET.

Mme Francine DIDIER.

Sont nommés membres de la sous-commission des conventions et accords en qualité de représentants des salariés :

*Sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-  
Confédération générale des cadres (CFE-CGC)*

En tant que membre titulaire :

Mme Véronique ROCHE.

En tant que membres suppléants :

M. Bernard VALETTE.

Mme Lisa BUCHET.

Sont nommés membres de la sous-commission des salaires en qualité de représentants des salariés :

*Sur proposition de la Confédération française de l'encadrement-  
Confédération générale des cadres (CFE-CGC)*

En tant que membre titulaire :

Mme Véronique ROCHE.

En tant que membre suppléante :

Mme Francine DIDIER.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 9 novembre 2012

**Arrêté du 5 octobre 2012 portant nomination du responsable du pôle « politique du travail » à la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à La Réunion**

NOR : ETSF1236279A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 5 octobre 2012, M. Alain Le Poupon, directeur du travail, est nommé responsable du pôle « politique du travail » au sein de la direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi à La Réunion pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2012

### **Arrêté du 12 octobre 2012 modifiant l'arrêté du 22 août 2012 portant délégation de signature (délégation à l'information et à la communication)**

NOR : ETSZ1236884A

Le délégué à l'information et à la communication,

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu le décret n° 2006-1567 du 7 décembre 2006 portant création d'une délégation à l'information et à la communication à l'administration centrale des ministères chargés des affaires sociales ;

Vu l'arrêté du 31 juillet 2012 relatif à l'organisation de la délégation à l'information et à la communication et au comité stratégique de la communication ;

Vu l'arrêté du 22 août 2012 portant délégation de signature (délégation à l'information et à la communication),

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – L'article 2 de l'arrêté du 22 août 2012 susvisé est ainsi rédigé :

« I. – A la division du budget, des ressources humaines et des affaires générales, délégation est donnée aux agents ci-après désignés à l'effet de signer, aux noms du ministre chargé du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et du ministre des affaires sociales et de la santé, tous les actes relatifs aux affaires relevant de leurs attributions, à l'exclusion des décrets :

Mme Laurence Bernheim, cheffe du bureau du personnel, de la logistique et des affaires générales.

M. Giovanni Roméo, chef du bureau du budget, du dialogue de gestion et de la commande publique.

II. – Délégation est donnée aux agents du bureau du budget, du dialogue de gestion et de la commande publique, ci-après désignés :

Mme Martine Gayerie, attachée d'administration centrale.

Mme Jacqueline Calba, secrétaire administrative de classe exceptionnelle.

Mme Claudette Sainte-Rose, adjointe administrative principale de 1<sup>re</sup> classe,

à l'effet de valider dans les applications Chorus et Chorus formulaires les actes relatifs aux opérations budgétaires et comptables entrant dans le périmètre des attributions de la délégation à l'information et à la communication. »

Art. 2. – Le délégué à l'information et à la communication est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 12 octobre 2012.

L. SETTON

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 octobre 2012

### **Arrêté du 12 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1237163A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 12 octobre 2012, Mme Isabelle SERRES, directrice adjointe du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur, unité territoriale du Var, est promue au grade de directeur du travail à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 octobre 2012

### **Arrêté du 12 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1237160A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 12 octobre 2012, M. Fabrice PREDOUR, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, unité territoriale de la Mayenne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 25 octobre 2012

**Arrêté du 12 octobre 2012 portant nomination d'un directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (région Ile-de-France)**

NOR : *EFIH1237055A*

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 12 octobre 2012, M. André Longuet Guyon des Diguères, chef de service régional de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, est nommé directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France et chargé des fonctions de responsable du pôle « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie » pour une durée de cinq ans à compter du 15 novembre 2012.

Il est affecté en cette qualité à Aubervilliers (Seine-Saint-Denis).

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 18 octobre 2012

### **Arrêté du 15 octobre 2012 autorisant au titre de l'année 2013 l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail**

NOR : ETSO1236682A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 15 octobre 2012, est autorisée au titre de l'année 2013 l'ouverture de l'examen professionnel d'accès au corps des contrôleurs du travail.

L'épreuve écrite aura lieu le jeudi 7 février 2013.

Les inscriptions s'effectueront par internet <https://www.concours.travail.gouv.fr> du 25 octobre au 22 novembre 2012 terme de rigueur.

En cas d'impossibilité matérielle de s'inscrire par voie télématique, les candidats pourront demander un dossier d'inscription par courrier à l'adresse suivante : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DAGEMO, RH1, section concours, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, du 25 octobre au 22 novembre 2012, le cachet de la poste faisant foi.

Le dossier d'inscription dûment rempli devra être renvoyé à l'adresse ci-dessus, au plus tard le 22 novembre 2012, le cachet de la poste faisant foi, de préférence par pli suivi ou recommandé.

Chaque candidat recevra, par voie postale, une confirmation de son inscription par internet. Les personnes handicapées dont l'état de santé nécessite un aménagement d'épreuve devront retourner une copie de leur confirmation d'inscription accompagnée du certificat médical requis pour les demandes d'aménagement d'épreuves au plus tard le 22 novembre 2012.

L'épreuve écrite se déroulera le 7 février 2013 dans les centres suivants :

En Métropole :

Ajaccio, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Châlons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Dijon, Lille, Limoges, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Orléans, Paris, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse.

Dans les départements et collectivités territoriales d'outre-mer :

Basse-Terre, Cayenne, Fort-de-France, Mamoudzou, Nouméa, Papeete, Saint-Denis de La Réunion, Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cependant, des centres pourront être supprimés ou créés suivant le nombre et la localisation des candidatures enregistrées.

Les épreuves orales auront lieu à compter du 17 juin 2013.

Un arrêté sera pris ultérieurement pour fixer le nombre de postes offerts à l'examen professionnel.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 octobre 2012

### **Arrêté du 15 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1237158A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 15 octobre 2012, Mme Chrystèle PASCO MARTIN, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Basse-Normandie, unité territoriale du Calvados, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 24 octobre 2012

### **Arrêté du 16 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1237147A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 16 octobre 2012, M. Christophe GIRARDET, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bourgogne, unité territoriale de la Côte-d'Or, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2012.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 26 octobre 2012

**Arrêté du 16 octobre 2012 portant nomination d'un directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale de l'Hérault**

NOR : ETSF1237061A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 16 octobre 2012, M. Jean-Paul Aygalent, directeur du travail, est nommé directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon et est chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale de l'Hérault pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 30 octobre 2012

**Arrêté du 16 octobre 2012 portant cessation de fonctions (emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon)**

NOR : ETSF1237044A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 16 octobre 2012, il est mis fin, sur sa demande, aux fonctions de Mme Anne-Marie Sabatier, directrice du travail, détachée dans l'emploi de directrice régionale adjointe des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon en qualité de responsable de l'unité territoriale de l'Hérault, à compter du 31 octobre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

**Arrêté du 17 octobre 2012 portant nomination du responsable de l'unité territoriale du Lot à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées**

NOR : ETSF1237296A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 17 octobre 2012, Mme Valérie Lemaire, directrice adjointe du travail, est nommée responsable de l'unité territoriale du Lot au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées pour une durée de cinq ans à compter du 15 novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

**Arrêté du 17 octobre 2012 portant nomination du responsable de l'unité territoriale de la Dordogne à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine**

NOR : ETSF1237297A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 17 octobre 2012, Mme Béatrice Jacob, directrice du travail, est nommée responsable de l'unité territoriale de la Dordogne au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Aquitaine pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

**Arrêté du 17 octobre 2012 portant nomination du directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Gard**

NOR : ETSF1237299A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 17 octobre 2012, M. Richard Liger, directeur du travail, est nommé directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Languedoc-Roussillon et est chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Gard pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

**Arrêté du 17 octobre 2012 portant nomination du directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne, chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Morbihan**

NOR : ETSF1237300A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 17 octobre 2012, M. Bernard Gueguen, directeur du travail, est nommé directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Bretagne et est chargé des fonctions de responsable de l'unité territoriale du Morbihan pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 3 novembre 2012

### **Arrêté du 17 octobre 2012 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un organisme collecteur en application de l'article R. 6332-20 du code du travail**

NOR : FPAC1237803A

Le ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

Vu la sixième partie du code du travail, notamment son article R. 6332-20 ;

Vu l'article 43-I de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'article 48 du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu le décret n° 2012-877 du 16 juillet 2012 relatif aux attributions du ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

Vu les arrêtés du 20 septembre 2011 et du 15 décembre 2011 portant agrément de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 des biens et de l'activité professionnalisation, plan de formation dix salariés et plus, plan de formation moins de dix salariés, congé individuel de formation des contrats à durée déterminée et congé individuel de formation des contrats à durée indéterminée de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu, 75008 Paris, portant sur un total de bilan arrêté au 31 décembre 2011 de 119 109 669,76 €.

Art. 2. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité professionnalisation de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu 75008 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 7 482 387,35 € au 31 décembre 2011.

Art. 3. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité plan de formation 10 salariés et plus de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu, 75008 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 1 791 752,17 € au 31 décembre 2011.

Art. 4. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité plan de formation moins de dix salariés de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu, 75008 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 30 278,55 € au 31 décembre 2011.

Art. 5. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité congé individuel de formation des contrats à durée déterminée de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu, 75008 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 1 366 862,90 € au 31 décembre 2011.

Art. 6. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité congé individuel de formation des contrats à durée indéterminée de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCA2, OPCA des organismes professionnels et des coopératives agricoles, 43, rue Sedaine, CS 91115, 75538 Paris Cedex 11, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé OPCALIM, 25, rue de Ponthieu, 75008 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 4 772 037,29 € au 31 décembre 2011.

Art. 7. – La dévolution des biens et de l'activité s'effectuera sous le contrôle des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail.

Art. 8. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 17 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*La sous-directrice des politiques  
de formation et du contrôle,*  
M. MOREL



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2012

### **Arrêté du 24 octobre 2012 autorisant au titre de l'année 2013 l'ouverture de concours pour le recrutement de contrôleurs du travail**

NOR : ETSO1237536A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 24 octobre 2012, est autorisée au titre de l'année 2013 l'ouverture de concours pour le recrutement de contrôleurs du travail.

Les épreuves écrites d'admissibilité des concours interne et externe auront lieu le 27 mars 2013 pour les épreuves obligatoires et le 28 mars 2013 pour l'épreuve facultative de langue étrangère.

Les inscriptions aux concours s'effectueront par internet <https://www.concours.travail.gouv.fr>, du 27 novembre 2012 au 20 décembre 2012, terme de rigueur.

En cas d'impossibilité matérielle de s'inscrire par voie télématique, les candidats pourront demander un dossier d'inscription par courrier à l'adresse suivante : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, DAGEMO, RH 1, section concours, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15, du 27 novembre 2012 au 20 décembre 2012.

Le dossier d'inscription dûment rempli devra être envoyé à l'adresse ci-dessus au plus tard le 20 décembre 2012, le cachet de la poste faisant foi.

Chaque candidat recevra, par voie postale, une confirmation de son inscription par internet. Les personnes handicapées dont l'état de santé nécessite un aménagement d'épreuve devront retourner une copie de leur confirmation d'inscription, accompagnée du certificat médical requis pour les demandes d'aménagement d'épreuves, au plus tard le 20 décembre 2012.

Les épreuves écrites se dérouleront dans les centres suivants :

En métropole : Ajaccio, Amiens, Besançon, Bordeaux, Caen, Châlons-en-Champagne, Clermont-Ferrand, Dijon, Lille, Limoges, Lyon, Marseille, Montpellier, Nancy, Nantes, Orléans, Paris, Poitiers, Rennes, Rouen, Strasbourg, Toulouse.

Outre-mer : Basse-Terre, Cayenne, Fort-de-France, Mamoudzou, Nouméa, Papeete, Saint-Denis (La Réunion), Saint-Pierre-et-Miquelon.

Cependant, des centres pourront être supprimés ou créés suivant le nombre et la localisation des candidatures enregistrées.

Les épreuves orales d'admission seront organisées fin septembre 2013.

Un arrêté sera pris ultérieurement pour fixer le nombre de postes offerts.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 novembre 2012

**Arrêté du 25 octobre 2012 portant promotion  
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1238339A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 octobre 2012, M. Laurent BADIOU, directeur adjoint du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Rhône-Alpes, est promu au grade de directeur du travail à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 7 novembre 2012

### **Arrêté du 25 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1238333A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 25 octobre 2012, Mme Christine FARA, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Haute-Normandie, unité territoriale de l'Eure, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 9 novembre 2012

**Arrêté du 25 octobre 2012 portant nomination du responsable de l'unité territoriale des Vosges à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine**

NOR : ETSF1237998A

Par arrêté du ministre de l'économie et des finances, de la ministre du commerce extérieur, du ministre du redressement productif, du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et de la ministre de l'artisanat, du commerce et du tourisme en date du 25 octobre 2012, M. Loïc Poche, directeur adjoint du travail, est nommé responsable de l'unité territoriale des Vosges au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Lorraine pour une durée de cinq ans à compter du 21 novembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

### **Arrêté du 29 octobre 2012 portant nomination à la Commission nationale de la certification professionnelle**

NOR : ETSC1237322A

Par arrêté du Premier ministre en date du 29 octobre 2012, sont nommés membres de la Commission nationale de la certification professionnelle au titre des ministres chargés :

De l'équipement et des transports :

Mme Nathalie Tessier, suppléante, en remplacement de Mme Lydie Sorel.

Des petites et moyennes entreprises, du commerce et de l'artisanat et du tourisme :

M. Bruno Chiocchia, titulaire, en remplacement de Mme Nicole Le Sciellour.

M. Pierre-Yves Lebert, suppléant, en remplacement de M. Patrick Wialliatte.

M. Martial Georget, suppléant, en remplacement de M. Thierry Malher.

De la jeunesse et des sports :

M. Wilfried Barry, suppléant, en remplacement de M. Mickael Boucher.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 novembre 2012

### **Arrêté du 29 octobre 2012 modifiant et complétant la liste des établissements de fabrication, flochage et calorifugeage à l'amiante susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante**

NOR : ETST1207745A

La ministre des affaires sociales et de la santé, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,

Vu la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999, notamment son article 41 modifié ;

Vu le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 modifié relatif à l'allocation de cessation anticipée d'activité prévue à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 de financement de la sécurité sociale pour 1999 ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2000 modifiant la liste des établissements susceptibles d'ouvrir droit à l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante, modifié par les arrêtés du 12 octobre 2000, 19 mars 2001, 1<sup>er</sup> août 2001, 24 avril 2002, 12 août 2002, 25 mars 2003, 30 juin 2003, 6 février 2004, 21 septembre 2004, 25 novembre 2004, 25 mars 2005, 30 septembre 2005, 2 juin 2006, 19 juillet 2006, 6 novembre 2006, 5 janvier 2007, 2 mars 2007, 7 mars 2007, 26 avril 2007, 3 mai 2007, 25 juillet 2007, 4 septembre 2007, 13 septembre 2007, 30 octobre 2007, 22 novembre 2007, 15 mai 2008, 26 mai 2008, 3 septembre 2008, 6 octobre 2008, 13 mars 2009, 12 octobre 2009, 5 novembre 2009, 13 octobre 2009, 2 février 2010, 19 mars 2010, 28 avril 2010, 5 juillet 2010, 24 septembre 2010, 12 avril 2011 et 6 décembre 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 11 janvier 2012,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – La liste des établissements de fabrication de matériaux contenant de l'amiante, de flochage et de calorifugeage à l'amiante, mentionnée au 1<sup>o</sup> du I de l'article 41 de la loi du 23 décembre 1998 susvisée, fixée par l'arrêté du 3 juillet 2000 susvisé, est modifiée par la liste figurant en annexe au présent arrêté.

Art. 2. – Sont réputés figurer à la liste mentionnée à l'article 1<sup>er</sup> ces mêmes établissements lorsqu'ils ont, sous une dénomination différente, exercé la même activité.

Art. 3. – Le directeur général du travail, le directeur de la sécurité sociale et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 29 octobre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*La ministre des affaires sociales  
et de la santé,*  
MARISOL TOURAINE

*Le ministre délégué  
auprès du ministre de l'économie et des finances,  
chargé du budget,*  
JÉRÔME CAHUZAC

A N N E X E

LISTE COMPLÉMENTAIRE D'ÉTABLISSEMENTS SUSCEPTIBLES D'OUVRIR DROIT À L'ALLOCATION DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ DANS LA FABRICATION, LE FLOCAGE ET LE CALORIFUGEAGE

PACA		
ORGANICO PECHINEY, puis AQUITAINE ORGANICO, puis AQUITAINE TOTAL ORGANICO, puis ATOCHIMIE, puis ATOCHEM, puis ELF ATOCHEM	Usine de Saint-Menet, 123, boulevard de la Millière, 13011 Marseille	De 1956 à 1996

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 9 novembre 2012

### **Arrêté du 30 octobre 2012 portant accord du ministre chargé de la formation professionnelle sur la dévolution des biens et de l'activité d'un organisme collecteur en application de l'article R. 6332-20 du code du travail**

NOR : FPAC1238123A

Le ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage,

Vu la sixième partie du code du travail, notamment son article R. 6332-20 ;

Vu l'article 43-I de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'article 48 du décret n° 2010-1116 du 22 septembre 2010 relatif aux organismes collecteurs paritaires agréés des fonds de la formation professionnelle continue ;

Vu le décret n° 2012-774 du 24 mai 2012 relatif aux attributions du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social ;

Vu le décret n° 2012-877 du 16 juillet 2012 relatif aux attributions du ministre délégué auprès du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, chargé de la formation professionnelle et de l'apprentissage ;

Vu l'arrêté du 9 novembre 2011 portant agrément de l'organisme paritaire collecteur agréé CONSTRUCTYS,

Arrête :

Art. 1<sup>er</sup>. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 des biens et de l'activité professionnalisation et plan de formation moins de dix salariés de l'organisme paritaire collecteur agréé FAF SAB, Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du BTP, 8, rue du Regard, 75280 Paris Cedex 06, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé CONSTRUCTYS, OPCA de la construction, 5, rue du Regard, 75006 Paris, portant sur une situation nette arrêtée au bilan au 31 décembre 2011 de 14 608 865 €.

Art. 2. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité professionnalisation de l'organisme paritaire collecteur agréé FAF SAB, Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du BTP, 8, rue du Regard, 75280 Paris Cedex 06, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé CONSTRUCTYS, OPCA de la construction, 5, rue du Regard, 75006 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 24 164 573 € au 31 décembre 2011.

Art. 3. – Est acceptée la dévolution au 1<sup>er</sup> janvier 2012 de l'activité plan de formation moins de dix salariés de l'organisme paritaire collecteur agréé FAF SAB, Fonds d'assurance formation des salariés de l'artisanat du BTP, 8, rue du Regard, 75280 Paris Cedex 06, au profit de l'organisme paritaire collecteur agréé CONSTRUCTYS, OPCA de la construction, 5, rue du Regard, 75006 Paris, portant sur un total d'engagements à financer des formations de 30 216 149 € au 31 décembre 2011.

Art. 4. – La dévolution des biens et de l'activité s'effectuera sous le contrôle des agents mentionnés à l'article L. 6361-5 du code du travail.

Art. 5. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 octobre 2012.

Pour le ministre et par délégation :  
*La sous-directrice des politiques  
de formation et du contrôle,*  
M. MOREL



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

### **Arrêté du 30 octobre 2012 définissant les procédures d'accès, de séjour, de sortie et d'organisation du travail pour les interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences et autres interventions »**

NOR : ETST1229456A

**Publics concernés :** les employeurs de travailleurs relevant de la mention B « techniques, sciences et autres interventions » et réalisant des interventions avec immersion en milieu hyperbare.

**Objet :** définir les différentes méthodes et procédures qui peuvent être utilisées par ces travailleurs ainsi que leurs conditions de mise en œuvre.

**Entrée en vigueur :** l'arrêté entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2013.

**Notice :** le présent arrêté vise à préciser les méthodes et procédures utilisées par les travailleurs intervenant en milieu hyperbare et à en renforcer certaines.

**Références :** le présent arrêté est pris en application de l'article R. 4461-6 du code du travail.

La ministre de l'écologie, du développement durable et de l'énergie, le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et la ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche,  
Vu le code du travail, notamment ses articles R. 4461-1 et R. 4461-6 ;

Vu l'avis du Conseil d'orientation sur les conditions de travail en date du 25 octobre 2011,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux interventions en milieu hyperbare exécutées avec immersion dans le cadre de la mention B « techniques, sciences et autres interventions », mentionnée à l'article R. 4461-28.

### TITRE I<sup>er</sup> DÉFINITIONS

Art. 2. – On entend par :

- « intervention subaquatique scientifique », toute intervention dont le but consiste à recueillir des informations, des données ou des échantillons à des fins de recherche ou d'enseignement, à mettre en place et à entretenir des dispositifs expérimentaux et l'instrumentation nécessaire à ces activités ;
- « intervention subaquatique technique », toute intervention de maintenance réalisée à l'aide d'outils mus à la seule force manuelle, de reconnaissance visant à la sécurité et à la sûreté des navires et de recueil d'éléments et informations ;
- « autres interventions subaquatiques », les activités de sauvetage maritime, les interventions en aquarium, en bassin ou en parc animalier.

### TITRE II DISPOSITIONS COMMUNES AUX DIFFÉRENTES MÉTHODES D'INTERVENTION EN MILIEU HYPERBARE

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

#### **Gaz et mélanges gazeux respiratoires**

Art. 3. – Les interventions en milieu hyperbare, autres que celles réalisées en apnée, sont pratiquées en respirant de l'air comprimé, un autre mélange gazeux respiratoire, ou de l'oxygène pur, dans les conditions fixées aux articles R. 4461-6 à R. 4461-26, notamment en ce qui concerne la composition des gaz.

L'employeur détermine la nature et la composition des gaz respiratoires utilisés en tenant compte des contraintes environnementales dues aux variations de pression ambiante.

En application des dispositions prévues au chapitre II du titre I<sup>er</sup> du livre IV de la quatrième partie du code du travail, relatives aux mesures de prévention des risques chimiques, l'employeur s'assure que la qualité des gaz respiratoires utilisés pour la réalisation des interventions hyperbares permet de respecter les valeurs limites d'exposition professionnelle.

A cette fin, ces gaz sont *a minima* conformes à la classification des gaz.

Art. 4. – L'utilisation d'oxygène pur est autorisée :

- entre 0 et 6 mètres pour les paliers ;
- lors de procédures d'urgence, à une pression normobare dans le cas de la prise en charge initiale d'accidents de décompression.

## CHAPITRE II

### Durées d'intervention

Art. 5. – La durée quotidienne de séjour dans l'eau est limitée à six heures réparties au cours d'une ou plusieurs interventions. Le temps de décompression dans l'eau est comptabilisé dans l'évaluation de la durée du séjour en immersion.

Lorsque la pression relative est supérieure à 1 200 hectopascals, le nombre journalier d'interventions est limité à deux.

Art. 6. – Sauf lorsqu'une protection appropriée est mise en œuvre, la durée quotidienne de séjour dans l'eau est réduite à trois heures lorsque :

- les valeurs limites d'ampleur de houle et de vitesse de courant fixées par l'employeur dans le manuel de sécurité hyperbare sont atteintes ou dépassées ;
- la température de l'eau est inférieure à 10 °C ou supérieure à 30 °C ;
- les conditions d'intervention précitées engendrent une gêne ou une fatigue anormale pour l'opérateur ;
- le chef d'opération hyperbare, défini à l'article 14, le juge nécessaire. Il consigne cette restriction dans la feuille de sécurité.

En outre, la durée quotidienne ne peut excéder 90 minutes lorsque des outils pneumatiques ou hydrauliques à percussion d'une masse supérieure à 15 kilogrammes sont utilisés.

Art. 7. – Les durées d'intervention définies aux articles 5 et 6 ne sont pas applicables aux cas d'interventions de secours visant à préserver la vie humaine.

## CHAPITRE III

### Procédures et moyens de décompression

Art. 8. – Les tables de décompression de référence sont celles annexées à l'arrêté relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) en date du 30 octobre 2012.

Lorsque les situations ne sont pas prévues par lesdites tables ou que les paramètres physiologiques retenus pour l'établissement de ces tables ne correspondent pas à ceux de l'intervention, l'employeur utilise toute autre table internationale développée pour des situations de travail, reconnue et validée par un organisme de référence et présentant les mêmes garanties pour l'opérateur. Ces tables peuvent être mises en œuvre par l'employeur au moyen d'un système informatisé.

Lorsque l'employeur met en œuvre une table de décompression autre que celle annexée à l'arrêté relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) en date du 30 octobre 2012, il consigne dans le manuel de sécurité hyperbare prévu à l'article R. 4461-7 :

- les conditions particulières d'usage qu'il a préalablement établies avec l'appui du conseiller à la prévention hyperbare ;
- les éléments lui permettant de retenir la table de décompression particulière.

Art. 9. – La modification et l'extrapolation des tables de décompression sont interdites.

En intervention, les opérateurs disposent des tables de décompression de référence ou de toute autre table définie à l'article 8 et correspondant à l'intervention qu'ils effectuent, ou d'un système informatisé mettant en œuvre des algorithmes de décompression conformes à ces tables.

Art. 10. – Le délai à observer, à l'issue d'une intervention hyperbare, avant d'être soumis à une pression absolue significativement plus basse que la pression absolue du lieu d'opération, est donné en fonction des différentes modalités d'intervention et des variations possibles de la pression ou de l'altitude, par le tableau suivant :

		MODALITÉ D'INTERVENTION			
		Air comprimé sans paliers	Air comprimé ou mélange suroxygéné avec paliers	Interventions à pressions > à 5 000 hPa et aux mélanges gazeux autres que l'air et le Nitrox	Recompression d'urgence

		MODALITÉ D'INTERVENTION			
Variation de la pression ou de l'altitude	Supérieure à 500 mètres (≈ 50 hectopascals)	2 heures	12 heures	12 heures	24 heures
	Supérieure à 2600 mètres ou vol en avion commercial (≈ 250 hectopascals)	4 heures	12 heures	12 heures	48 heures

En cas d'utilisation d'un système informatisé, tel que mentionné à l'article 9, pour déterminer les temps de décompression, le délai à respecter est celui fourni par ledit système lorsqu'il est supérieur à ceux indiqués dans le tableau ci-dessus.

A l'issue d'une intervention hyperbare avec respiration d'un mélange gazeux, la pratique de la plongée en apnée de même que toute activité physique intense sont interdites pendant un délai de douze heures. Cette restriction est mentionnée dans le manuel de sécurité hyperbare et dans la notice de poste prévue à l'article R. 4461-10 et remise au travailleur.

#### CHAPITRE IV

##### Procédures d'intervention et procédures de secours

Art. 11. – On entend par « procédures d'intervention » :

- les règles qui définissent la répartition des fonctions entre les différents travailleurs composant l'équipe d'intervention et les conditions d'alternance de ces fonctions ;
- la définition et l'application des méthodes de plongée (situation normale, techniquement dégradée, accidentelle, d'urgence et de secours ou de survie, au regard de la nature des moyens d'intervention, de la spécificité du chantier et de sa localisation) ;
- les opérations de mise à l'eau et de récupération ;
- la procédure de surveillance des opérateurs en activité hyperbare.

Art. 12. – On entend par « procédures de secours » les règles qui définissent la répartition des fonctions entre les différents travailleurs composant l'équipe de secours et la mise à disposition de moyens de secours y compris extérieurs, en cas de survenue d'une situation dégradée, d'un incident ou d'un accident hyperbare.

Les instructions relatives à ces différentes situations sont élaborées selon des scénarii potentiels et précisent les éléments suivants :

- les circonstances d'apparition ou les origines ;
- les manifestations cliniques sommaires ;
- la conduite à tenir ;
- les mélanges gazeux respiratoires les plus appropriés.

Art. 13. – Les procédures d'intervention et de secours sont établies par l'employeur préalablement à l'exécution des interventions subaquatiques hyperbares et consignées dans le manuel de sécurité hyperbare en application du 1° de l'article R. 4461-7 et, le cas échéant, dans le plan particulier de sécurité et de protection de la santé ou dans le plan de prévention.

Art. 14. – *Composition de l'équipe d'intervention.*

En application du 4° de l'article R. 4461-6, toute équipe d'intervention définie à l'article R. 4461-40 est dirigée par un chef d'opération hyperbare désigné par l'employeur. Le chef d'opération hyperbare :

- assure la mise en œuvre des consignes figurant au manuel de sécurité hyperbare et dans les conditions d'intervention établies dans la fiche de sécurité ;
- prend, sur le site de l'intervention, toutes les mesures nécessaires au maintien de la sécurité des travailleurs en cas de situations dégradées ou accidentelles, y compris la décision d'annuler une intervention s'il estime que les conditions l'exigent ou de renforcer l'équipe d'intervention lorsque l'analyse des risques le nécessite.

La fonction de chef d'opération hyperbare peut être cumulée, au sein d'une même équipe, avec celle d'opérateur, d'opérateur de secours, de surveillant ou d'aide-opérateur.

Art. 15. – L'opérateur de secours dispose d'un équipement respiratoire apportant le même niveau de sécurité que celui imposé pour l'opérateur et compatible avec les conditions d'intervention de ce dernier.

Art. 16. – I. – En application des 3° et 4° de l'article R. 4461-13, la fiche de sécurité comprend notamment :

- l'heure d'immersion ;
- l'heure de retour en surface ;

- la profondeur maximale de l'intervention ;
- l'intervalle entre deux interventions successives, le cas échéant ;
- le type d'appareil respiratoire, la nature des mélanges utilisés et la pression des blocs ;
- la procédure de décompression utilisée ainsi que la nature des gaz respiratoires ;
- les conditions d'intervention telles que la vitesse du courant, la visibilité, l'état de la mer ou la température de l'eau.
- l'altitude, lorsque les interventions ne sont pas effectuées au niveau de la mer.

Les incidents ou accidents éventuels sont mentionnés sur la fiche de sécurité.

II. – Avant chaque intervention, le chef d'opération hyperbare, défini à l'article 14, sous la responsabilité de l'employeur :

- fait procéder, le cas échéant, au balisage du site et à son aménagement ;
- prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité sur le site d'intervention ;
- vérifie les réserves et la composition des mélanges gazeux respiratoires, ainsi que la présence des équipements de protection collective et individuelle nécessaires, et le bon fonctionnement de tous les moyens à mettre en œuvre, en particulier ceux de secours ;
- valide les interventions consignées dans le livret individuel hyperbare de chaque opérateur. Les informations portées dans ce livret sont conformes à la fiche de sécurité de l'intervention.

Art. 17. – I. – L'employeur s'assure qu'il existe un caisson de recompression disponible en cas d'accident, correspondant au nombre de personnes intervenant simultanément sous pression, ainsi que le personnel qualifié pour le mettre en œuvre.

Lorsque la durée totale des paliers de décompression :

- est inférieure à 15 minutes, le délai d'accès à ce caisson n'excède pas deux heures ;
- est supérieure à 15 minutes, le délai d'accès à un caisson de recompression n'excède pas une heure ou l'employeur rend disponible sur le site un caisson de recompression.

Lorsque les interventions ne nécessitent pas de palier de décompression, le délai d'accès à un caisson de recompression peut être supérieur à deux heures.

II. – En cas de suspicion de début d'accident lié à l'hyperbarie, le chef d'opération hyperbare déclenche la procédure de secours prévue à l'article 12.

Lorsque le caisson de recompression est situé sur le site d'intervention, après avis médical et selon ses compétences, le chef d'opération hyperbare procède ou fait procéder par le personnel qualifié à une recompression d'urgence en appliquant les tables de recompression d'urgence figurant en annexe de l'arrêté relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A). Il informe le médecin du travail et le conseiller à la prévention hyperbare de l'entreprise.

Art. 18. – Dans le cas de plongées en galerie ou en grotte, l'employeur s'assure que les travailleurs concernés bénéficient d'une formation appropriée et met en place les moyens de sécurité spécifiques.

## CHAPITRE V

### Equipements communs aux procédures et méthodes d'intervention

Art. 19. – En application de l'article R. 4321-1, l'employeur met à disposition des travailleurs les équipements de travail nécessaires, notamment :

- un système permettant à l'opérateur et à l'opérateur de secours d'être en liaison continue avec le surveillant ;
- un moyen d'accès adapté au site et un moyen de sortie de l'eau, permettant l'évacuation éventuelle de blessés ou de personnes inconscientes, ainsi que des personnes qui leur portent secours ;
- un poste de contrôle de surface regroupant les moyens de communication, d'alerte et de secours et les informations nécessaires sur la pression atmosphérique de surface, la nature des gaz respirés et les volumes des stocks de gaz respiratoires disponibles ;
- une réserve de gaz respiratoire disponible en surface pour parer à toute défaillance de l'alimentation principale ;
- un éclairage individuel adapté.

Art. 20. – Le matériel de secours comprend notamment :

- une trousse de premiers secours ;
- un équipement d'oxygénothérapie d'une capacité suffisante pour permettre, en cas d'accident, un traitement adapté à la plongée ;
- un ou plusieurs blocs de secours équipés de deux détendeurs et contenant un mélange respiratoire adapté à la plongée concernée.

Art. 21. – Le matériel d'assistance comprend notamment :

- un moyen de communication permettant de prévenir les secours ;
- une fiche d'évacuation.

Art. 22. – En complément du matériel énoncé aux articles 19 à 21, l'employeur s'assure que les équipements suivants sont présents sur le site :

- une copie de la ou des planifications de plongées prévues ;
- un support logistique ou une embarcation support avec une personne en surface habilitée pour la manœuvrer.

Lors d'une intervention aux mélanges autres que l'air, ces équipements comprennent également :

- une ligne lestée de descente et de remontée en l'absence d'autre ligne de repère ;
- un ou plusieurs blocs de secours équipés de détendeurs et contenant un mélange adapté à la plongée concernée ;
- une ligne à paliers adaptée à la plongée concernée, déployée ou prête à l'être à partir d'une embarcation ou d'un point fixe.

Art. 23. – En application de l'article R. 4321-4, l'employeur met à disposition des travailleurs les équipements de protection individuelle spécifiques à la nature de l'intervention, notamment ceux mentionnés aux articles R. 4461-21 et R. 4461-22.

Art. 24. – Les blocs de gaz respiratoires portent en caractères apparents une inscription indiquant la nature du mélange gazeux qu'ils renferment.

### TITRE III SPÉCIFICITÉS DES MÉTHODES D'INTERVENTION EN MILIEU HYPERBARE

Art. 25. – Les interventions exécutées en milieu hyperbare subaquatique peuvent être effectuées en scaphandre autonome ou au narguilé.

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>

##### **Intervention en scaphandre autonome**

Art. 26. – La plongée en scaphandre autonome en circuit ouvert peut être mise en œuvre jusqu'à une pression relative inférieure ou égale à 9 000 hPa, avec des mélanges gazeux respiratoires appropriés, par les opérateurs ayant reçu une formation spécifique aux types de mélanges gazeux respiratoires utilisés.

Art. 27. – En application du 4<sup>o</sup> de l'article R. 4461-6, lorsque la pression relative est inférieure à 1 200 hPa, l'équipe d'intervention est *a minima* renforcée comme suit :

- lorsqu'un seul opérateur intervient, le surveillant est titulaire d'un certificat d'aptitude à l'hyperbarie. Il cumule sa fonction avec celle d'opérateur de secours ;
- lorsque deux opérateurs interviennent, l'équipe d'intervention est renforcée par un opérateur de secours. Cette fonction est cumulée avec celle d'opérateur.

Lorsque la pression relative est supérieure à 1 200 hPa et lorsqu'un seul opérateur intervient, l'équipe d'intervention est renforcée par un opérateur supplémentaire qui cumule la fonction d'opérateur de secours ;

Quelle que soit la profondeur d'intervention, lorsque plus de deux opérateurs interviennent, ils évoluent en binôme, chaque opérateur cumulant sa fonction avec celle d'opérateur de secours.

Art. 28. – Lorsque l'intervention nécessite des paliers de décompression dans l'eau, l'employeur s'assure que :

- une ligne à paliers équipée d'au moins un bloc, rempli du mélange respiratoire adapté à l'intervention, est installée ou prête à être mise à l'eau en cas de paliers en dérive dans le courant ;
- des blocs de secours, équipés de détendeurs, sont présents, à raison d'un par équipe, dans l'embarcation et peuvent être immergés aisément et rapidement à la profondeur nécessaire. Ces blocs sont identifiés visiblement pour ne pas être confondus avec les autres.

#### CHAPITRE II

##### **Intervention au narguilé**

Art. 29. – La plongée avec narguilé au départ de la surface peut être mise en œuvre pour des pressions relatives inférieures ou égales à 6 000 hPa.

Art. 30. – En application du 4<sup>o</sup> de l'article R. 4461-6, l'équipe d'intervention est renforcée par un opérateur de secours et un aide opérateur. Ces deux fonctions peuvent être cumulées.

De plus, lorsque deux opérateurs ou plus interviennent en milieu hyperbare, l'équipe comprend un aide opérateur supplémentaire par travailleur hyperbare.

Art. 31. – Un système de communication assure une liaison audio entre l'opérateur intervenant en milieu hyperbare et l'équipe basée hors milieu hyperbare.

Lorsque plusieurs opérateurs interviennent, la communication est également établie entre ceux-ci.

Le bloc de secours est :

- porté par l'opérateur ;
- d'une capacité suffisante pour pouvoir, en cas d'urgence, regagner la surface ou atteindre une autre source d'alimentation en gaz respiratoire, en prévision d'une éventuelle décompression par paliers.

#### CHAPITRE III

##### **Cas des interventions réalisées selon d'autres méthodes**

Art. 32. – Lorsqu'une intervention est réalisée en utilisant une bulle de plongée ou selon la méthode de la saturation, les dispositions applicables sont celles prévues par l'arrêté du 30 octobre 2012 relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A).

TITRE IV  
**FABRICATION ET ANALYSE  
DES MÉLANGES RESPIRATOIRES**

Art. 33. – Sans préjudice des autres dispositions réglementaires applicables en la matière, lorsque la fabrication des mélanges respiratoires entraîne une circulation de gaz comprimés avec des taux supérieurs à 40 % d'oxygène, les blocs de plongée et les robinetteries sont compatibles pour une utilisation en oxygène pur.

Art. 34. – Sans préjudice des autres dispositions réglementaires applicables en la matière, l'employeur s'assure que les blocs de mélanges respiratoires autres que l'air comportent les informations suivantes :

- le résultat de l'analyse d'oxygène réalisée ;
- la date de l'analyse ;
- le nom du fabricant des mélanges.

Art. 35. – En application de l'article R. 4461-23, l'employeur définit, dans le manuel de sécurité hyperbare, la procédure de vérification de la composition des gaz respiratoires, à mettre en œuvre avant chaque intervention. Le chef d'opération hyperbare consigne le résultat de ces analyses dans la fiche de sécurité.

Art. 36. – L'employeur s'assure que les blocs contenant des mélanges respiratoires différents ne peuvent pas être mis en communication de façon accidentelle.

Chaque bloc de mélange respiratoire ou ensemble de blocs reliés entre eux est muni d'un manomètre permettant d'en mesurer la pression au cours de la plongée.

Art. 37. – Les embouts de détendeurs équipant les blocs contenant des mélanges respiratoires différents sont identifiés facilement en immersion et munis de systèmes détrompeurs destinés à prévenir le risque de confusion de mélange.

Art. 38. – Le chef d'opération hyperbare adapte les paramètres de la plongée en fonction des résultats des vérifications des mélanges respiratoires des opérateurs concernés.

TITRE V  
**RÉCAPITULATIF DES INFORMATIONS À MENTIONNER  
DANS LE MANUEL DE SÉCURITÉ HYPERBARE**

Art. 39. – Outre les dispositions mentionnées à l'article R. 4461-7 du code du travail, le manuel de sécurité hyperbare précise :

- les valeurs d'ampleur de houle et de vitesse du courant au-delà desquelles la durée quotidienne d'intervention est réduite (article 6 du présent arrêté) ;
- les justifications et conditions d'utilisation des tables de décompression autres que celles annexées à l'arrêté relatif aux travaux subaquatiques effectués en milieu hyperbare (mention A) en date du 30 octobre 2012 (article 8 du présent arrêté).

A l'issue d'une intervention hyperbare avec respiration d'un mélange gazeux, la pratique de la plongée en apnée, de même que toute activité physique intense, sont interdites pendant un délai de douze heures (article 10 du présent arrêté).

- les procédures d'intervention et de secours définies aux articles 11 et 12 du présent arrêté (article 13 du présent arrêté) ;
- les procédures de vérification des gaz à mettre en œuvre avant chaque intervention (article 34 du présent arrêté).

TITRE VI  
**DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES**

Art. 40. – Dispositions transitoires.

Le présent arrêté entrera en application le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

Art. 41. – *Dispositions finales.*

Le directeur général du travail, le directeur des affaires maritimes et le directeur général pour la recherche et l'innovation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 30 octobre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,  
Pour le ministre et par délégation :  
Le directeur général du travail,  
J.-D. COMBREXELLE*

*La ministre de l'écologie,  
du développement durable  
et de l'énergie,*

Pour la ministre et par délégation :  
*La directrice des affaires maritimes,  
R. BRÉHIER*

*La ministre de l'enseignement supérieur  
et de la recherche,*  
Pour la ministre et par délégation :  
*Le directeur général  
pour la recherche et l'innovation,*  
R. GENE

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 1<sup>er</sup> novembre 2012

### **Arrêté du 31 octobre 2012 fixant le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir**

NOR : ETS1238270A

Le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le ministre délégué auprès du ministre de l'économie et des finances, chargé du budget,

Vu la loi n° 2008-1249 du 1<sup>er</sup> décembre 2008 généralisant le revenu de solidarité active et réformant les politiques d'insertion ;

Vu la loi n° 2012-1189 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;

Vu les articles L. 5134-19-1, L. 5134-110 et R. 5134-166 du code du travail ;

Vu les articles L. 322-1, L. 322-45 et R. 322-57 du code du travail applicable à Mayotte ;

Vu le décret n° 2012-1210 du 31 octobre 2012 relatif à l'emploi d'avenir,

Arrêtent :

Art. 1<sup>er</sup>. – Le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) est fixé à 75 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Art. 2. – Le montant de l'aide de l'Etat pour les emplois d'avenir conclus sous forme de contrats initiative-emploi (CIE) est fixé, dans le cas général, à 35 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Pour les groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, et les entreprises d'insertion, qui sont éligibles au contrat initiative-emploi, le taux de prise en charge est fixé à 47 % du taux horaire brut du salaire minimum de croissance.

Art. 3. – Les dispositions du présent arrêté s'appliquent aux demandes d'aides acceptées à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2012.

Art. 4. – La déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle et le directeur du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 31 octobre 2012.

*Le ministre du travail, de l'emploi,  
de la formation professionnelle  
et du dialogue social,*  
MICHEL SAPIN

*Le ministre délégué  
auprès du ministre de l'économie et des finances,  
chargé du budget,*  
JÉRÔME CAHUZAC



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2012

**Arrêté du 31 octobre 2012 portant promotion  
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1238639A

Par arrêté du ministre de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 31 octobre 2012, Mme Chantal PREAUX, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France, unité territoriale de Paris, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 10 novembre 2012

### **Arrêté du 31 octobre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1238635A

Par arrêté du ministre de travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 31 octobre 2012, Mme Anne Laure GRIACHE, inspectrice du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Provence-Alpes-Côte d'Azur, unité territoriale des Alpes-Maritimes, est promue au grade de directeur adjoint du travail à compter du 31 décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 6 novembre 2012

### **Arrêté du 5 novembre 2012 portant nomination au Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie**

NOR : PRMX1238368A

Par arrêté du Premier ministre en date du 5 novembre 2012, sont nommés, à compter de la date de publication du présent arrêté, membres du Conseil national de la formation professionnelle tout au long de la vie :

1° Au titre des représentants de l'Etat :

*Représentant le ministre chargé de l'agriculture*

Mme Sandra AZOULAY, membre suppléante, en remplacement de Mme Annie BRISSON.

*Représentant le ministre chargé de l'économie*

M. Martial GEORGET, membre titulaire, en remplacement de M. Thierry MAHLER.

2° Au titre des conseillers régionaux et de la collectivité territoriale de Corse :

*Représentant la région Midi-Pyrénées*

Mme Janine LOÏDI, membre titulaire, en remplacement de Mme Monique IBORRA.

3° Au titre des représentants des organisations de salariés et d'employeurs les plus représentatives au plan national :

*Représentant les organisations de salariés*

Mme Marie-Andrée SEGUIN (CFDT), membre titulaire, en remplacement de Mme Anousheh KARVAR.  
Mme Catherine BOURRUT (CFDT), membre suppléante, en remplacement de M. Jean-Luc GUEUDET.  
Mme Anne LECRENAIS (CFE-CGC), membre suppléante, en remplacement de Mme Marine CROCHET.

*Représentant les organisations d'employeurs*

M. Antoine FOUCHER (MEDEF), membre titulaire, en remplacement de M. Bernard FALCK.

*Représentant la Fédération nationale  
des syndicats d'exploitants agricoles*

M. Jérôme LACHAUX, membre suppléant, en remplacement de Mme Françoise SAVY.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

### **Arrêté du 5 novembre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1238948A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 5 novembre 2012, M. Jean Paul AGOSTINI, inspecteur du travail, en fonctions à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

### **Arrêté du 5 novembre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : *ETSO1238949A*

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 5 novembre 2012, M. Max MASSE, inspecteur du travail, en fonctions à l'Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

### **Arrêté du 6 novembre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1238951A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 6 novembre 2012, M. Xavier Haubry, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi d'Ile-de-France – unité territoriale des Hauts-de-Seine, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

**Arrêté du 6 novembre 2012 portant promotion  
(inspection du travail)**

NOR : ETSO1238975A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 6 novembre 2012, M. Gwénael FRONTIN, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi des Pays de la Loire, unité territoriale de la Loire-Atlantique, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 31 décembre 2012.

## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 15 novembre 2012

### **Arrêté du 8 novembre 2012 portant promotion (inspection du travail)**

NOR : ETSO1238974A

Par arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social en date du 8 novembre 2012, M. Fulvio INCORVAIA, inspecteur du travail, en fonctions à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Midi-Pyrénées, unité territoriale de la Haute-Garonne, est promu au grade de directeur adjoint du travail à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2012.



## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 31 octobre 2012

### **Décision du 26 octobre 2012 portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services)**

NOR : ETSO1230452S

Le directeur de l'administration générale et de la modernisation des services,

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

Vu le décret n° 2005-850 du 27 juillet 2005 relatif aux délégations de signature des membres du Gouvernement ;

Vu les arrêtés du 25 octobre 2010 modifiés relatifs à l'organisation de la direction de l'administration générale et de la modernisation des services en sous-directions et en bureaux,

Décide :

Art. 1<sup>er</sup>. – En cas d'absence ou d'empêchement de M Hugues Tranchant, sous-directeur des affaires financières, délégation est donnée à M. Pascal Abraham, administrateur civil hors classe, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction des affaires financières et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 50 000 € hors taxes.

Art. 2. – En cas d'absence ou d'empêchement de Mme Marie-Françoise Lemaître, sous-directrice des ressources humaines, délégation est donnée à M. Jean-Claude Michaud, directeur du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction des ressources humaines et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 50 000 € hors taxes.

Art. 3. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Nicolas Tissot, sous-directeur des systèmes d'information, délégation est donnée à Mme Marie-Agnès Bocquet, agente contractuelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la sous-direction des systèmes d'information et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 133 000 € hors taxes ainsi que les bons de commande d'un montant supérieur à 2 000 000 € hors taxes.

Art. 4. – Délégation est donnée à Mme France Delagenière, administratrice civile hors classe, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la division de la logistique et du patrimoine et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 50 000 € hors taxes.

Art. 5. – Délégation est donnée à M. Denis Jankowiak, conseiller d'administration, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la division de la logistique et du patrimoine et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 50 000 € hors taxes.

Art. 6. – Délégation est donnée à Mme Sylvie Jimenez, agente contractuelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau de l'animation des ressources humaines de proximité et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 7. – Délégation est donnée à Mme Marie-Pascale Robin, attachée d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau de l'animation des ressources humaines de proximité et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 8. – Délégation est donnée à M. Eric Laurier, administrateur civil, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH1 chargé de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, du recrutement, de la formation, du suivi des parcours professionnels et de l'évaluation et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 9. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Eric Laurier, délégation est donnée à Mme Mylène Demauve, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH1 chargé de la gestion prévisionnelle des métiers et des compétences, du recrutement, de la formation, du suivi des parcours professionnels et de l'évaluation et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 10. – Délégation est donnée à M. Jérôme Elissabide, conseiller d'administration, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH2 chargé des questions juridiques et statutaires et des relations sociales et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 11. – Délégation est donnée à Mme Nicole Lohard, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH3 chargé de la gestion des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, des médecins inspecteurs du travail et des ingénieurs de prévention et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 12. – En cas d'absence ou d'empêchement de Mme Nicole Lohard, délégation est donnée à Mme Anne-Marie Morais, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH3 chargé de la gestion des corps de l'inspection du travail et des contrôleurs du travail, des médecins inspecteurs du travail et des ingénieurs de prévention et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 13. – Délégation est donnée à M. Thierry Le Roy, conseiller d'administration, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH4 chargé des corps communs et des contractuels et, pour l'administration centrale, de la gestion des effectifs et des rémunérations et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 14. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Thierry Le Roy, délégation est donnée à M. David Poilpot, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH4 chargé des corps communs et des contractuels et, pour l'administration centrale, de la gestion des effectifs et des rémunérations et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 15. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Thierry Le Roy et de M. David Poilpot, délégation est donnée à Mme Danielle Volle, attachée d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH4 chargé des corps communs et des contractuels et, pour l'administration centrale, de la gestion des effectifs et des rémunérations et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 16. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Thierry Le Roy et de M. David Poilpot, délégation est donnée à M. Pierre Daniel, attaché d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH4 chargé des corps communs et des contractuels et, pour l'administration centrale, de la gestion des effectifs et des rémunérations et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 17. – En cas d'absence ou d'empêchement de M. Thierry Le Roy et de M. David Poilpot, délégation est donnée à M. Jean-Christophe Marchal, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH4 chargé des corps communs et des contractuels et, pour l'administration centrale, de la gestion des effectifs et des rémunérations et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 18. – Délégation est donnée à Mme Isabelle Herrero, administratrice civile, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH5 chargé de la santé au travail, des conditions de travail et de l'action sociale et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 19. – En cas d'absence ou d'empêchement de Mme Isabelle Herrero, délégation est donnée à Mme Anne-Marie Decoville, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH5 chargé de la santé au travail, des conditions de travail et de l'action sociale et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 20. – Délégation est donnée à M. Michel Sosnovsky, directeur du travail, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau RH6 chargé du contentieux général et de la protection fonctionnelle et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes et décisions, à l'exclusion des décrets et des mémoires produits devant le Conseil d'Etat ou la Cour de cassation et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 21. – Délégation est donnée à M. Pascal Etourneau, secrétaire administratif de classe supérieure, à l'effet de signer, dans le cadre de l'utilisation de l'outil Chorus, dans les limites des attributions du bureau RH6 chargé du contentieux général et de la protection fonctionnelle et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 22. – Délégation est donnée à M. Serge Pagnucco, agent contractuel, à l'effet de signer, dans la limite des attributions de la mission MSIRH chargée du pilotage du système d'information des ressources humaines et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 23. – Délégation est donnée à M. Vincent Schielé, attaché d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI1 chargé de la gouvernance et de la gestion des systèmes d'information et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 24. – Délégation est donnée à M. Joel Rolland, chef de service intérieur, Mme Emilie Telesfort, adjointe administrative de classe normale, Mme Nicole Pain, adjointe administrative principale de 1<sup>re</sup> classe, à l'effet de signer, dans le cadre de l'utilisation de l'outil Chorus, dans la limite des attributions du bureau SI1 chargé de la gouvernance et de la gestion des systèmes d'information et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 25. – Délégation est donnée à Mme Clarisse Laforest, attachée d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI2 chargé des projets des systèmes d'information et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, ou marchés et avenants. En cas d'absence ou d'empêchement de M. Nicolas Tissot et de Mme Marie-Agnès Bocquet, délégation est donnée à Mme Clarisse Laforest à l'effet de signer les bons de commande d'un montant inférieur ou égal à 2 000 000 € hors taxes dans la limite des attributions du bureau SI2.

Art. 26. – Délégation est donnée à M. Dominique Prévost, agent contractuel, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI2 chargé des projets des systèmes d'information et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 27. – Délégation est donnée à Mme Rose-Marie Deceroi-Serpe, agente contractuelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI3 chargé du support et des services aux systèmes d'information et aux utilisateurs et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, ou marchés et avenants. En cas d'absence ou d'empêchement de M. Nicolas Tissot et de Mme Marie-Agnès Bocquet, délégation est donnée à Mme Rose-Marie Deceroi-Serpe à l'effet de signer les bons de commande d'un montant inférieur ou égal à 2 000 000 € hors taxes dans la limite des attributions du bureau SI3.

Art. 28. – Délégation est donnée à M. Philippe Decourt, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI3 chargé du support et des services aux systèmes d'information et aux utilisateurs et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 29. – Délégation est donnée à M. Gilles Mormiche, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau SI3 chargé du support et des services aux systèmes d'information et aux utilisateurs et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 30. – En cas d'absence ou d'empêchement des agents mentionnés aux articles 26, 27 et 28, délégation est donnée à M. Xavier Godec, agent contractuel à l'effet de signer, dans les mêmes limites, les certifications de service fait.

Art. 31. – Délégation est donnée à M. Grégoire Frèrejacques, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF1 chargé du budget et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 32. – Délégation est donnée à Mme Morgane Robert, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF1 chargé du budget et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 33. – En cas d'absence ou d'empêchement des agents mentionnés aux articles 30 et 31, délégation est donnée à Mmes Alexie Lalanne-Pelerin et Axelle Leenhardt, attachées d'administration des affaires sociales et à Mme Rachida Merichiche, secrétaire administrative de classe normale, à l'effet de signer, dans les mêmes limites, dans le cadre d'utilisation de l'outil Chorus, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 34. – Délégation est donnée à M. Stéphane Robin, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF2 chargé des emplois et de la masse salariale et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 35. – Délégation est donnée à M. Denis Hennequin, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF2 chargé des emplois et de la masse salariale et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 36. – En cas d'absence ou d'empêchement des agents mentionnés aux articles 33 et 34, délégation est donnée à Mme Catherine Reschid, secrétaire administrative de classe supérieure, à l'effet de signer, dans les mêmes limites, dans le cadre de l'utilisation de l'outil Chorus, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 37. – Délégation est donnée à Mme Alexa Guéna-Andersson, attachée principale d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF3 chargé du contrôle, de la comptabilité et de l'information financière et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 38. – Délégation est donnée à M. Bruno Giqueaux, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF3 chargé du contrôle, de la comptabilité et de l'information financière et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 39. – Délégation est donnée à M. Séverin Dodo, attaché d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF3 chargé du contrôle, de la comptabilité et de l'information financière et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets, contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 40. – Délégation est donnée à Mme Patricia Dauge-Barrois, agente contractuelle, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau AF3 chargé du contrôle, de la comptabilité et de l'information financière et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets, contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 41. – Délégation est donnée à Mme Sergine Renaud, attachée d'administration des affaires sociales, à Mme Joëlle Théry, secrétaire administrative de classe supérieure, à Mme Annick Desfontaines, secrétaire administrative de classe normale, à l'effet de signer, dans le cadre de l'utilisation de l'outil Chorus, dans les limites des attributions du bureau AF3 et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 42. – En cas d'absence ou d'empêchement des agents mentionnés à l'article 40, délégation est donnée à Mme Nadège Baltimore, secrétaire administrative de classe supérieure, à M. Jean-Pierre Barty, à Mme Yveline Maville, et à M. Cédric Nevejans, adjoints administratifs principaux, et à Mme Minoarizafy Rakotonirainy, adjointe administrative à l'effet de signer, dans les mêmes limites, dans le cadre d'utilisation de l'outil Chorus, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 43. – Délégation est donnée à M. Pierre Blas, conseiller d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau LP1 chargé des achats, de la logistique, du patrimoine immobilier de l'administration centrale et du développement durable et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 44. – Délégation est donnée à M. Thomas Braun, attaché principal d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau LP2 chargé de la commande publique, de l'allocation des moyens et de la politique du voyage et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 45. – Délégation est donnée à Mme Magali Bellec, attachée d'administration des affaires sociales, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du bureau LP2 chargé de la commande publique, de l'allocation des moyens et de la politique du voyage et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants d'un montant supérieur à 20 000 € hors taxes.

Art. 46. – Délégation est donnée à M. Rachid Ferhi, attaché d'administration des affaires sociales, à M. Sébastien Toury, secrétaire administratif de classe normale, à Mme Dorothée Le Nepvou de Carfort, adjointe administrative, et à M. Christophe Mercadier, agent contractuel, à l'effet de signer, dans le cadre d'utilisation de l'outil Chorus Formulaire, dans la limite des attributions du bureau LP2 chargé de la commande publique, de l'allocation des moyens et de la politique du voyage et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes comptables relatifs à l'engagement, à la liquidation et à l'ordonnancement de la dépense et tous ordres de recettes.

Art. 47. – Délégation est donnée à Mme Isabelle Laffargue-Gullon, agente contractuelle hors catégorie, à l'effet de signer, dans la limite des attributions du centre de documentation interdirections et au nom du ministre chargé du travail et de l'emploi, tous actes, arrêtés, décisions, à l'exclusion des décrets et à l'exclusion des contrats, conventions, commandes ou marchés et avenants.

Art. 48. – La décision du 20 septembre 2011 modifiée portant délégation de signature (direction de l'administration générale et de la modernisation des services) est abrogée.

Art. 49. – La présente décision sera publiée au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 26 octobre 2012.

J. BLONDEL

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 20 octobre 2012

### **Avis de vacance de l'emploi de directeur adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Corse**

NOR : ETSF1236830V

L'emploi de directeur régional adjoint des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Corse est actuellement vacant. Il s'agit d'un emploi DATE 5. La direction est située chemin du Loretto à Ajaccio (2A).

Créées par le décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie et des finances, au ministère du commerce extérieur, au ministère du redressement productif, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi de protection du consommateur et de régulation des marchés.

Placé sous l'autorité du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, le directeur adjoint a en charge la mission des affaires régionales (service « statistiques, études et veille économique »), l'intelligence économique et la communication de la direction régionale. Il suit les dossiers de portée générale pour lesquels il est l'interlocuteur des partenaires régionaux (GIP CARIF, OREF, CPRDF, COM apprentissage, ARACT, filière tourisme). Il assure l'intérim du directeur régional sur l'ensemble des attributions dévolues à la direction régionale. Il a, en outre, en charge les affaires départementales relatives à la politique du travail et de l'emploi de la Corse-du-Sud. A ce titre, il suit les politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et le développement des entreprises au niveau départemental et met en œuvre les actions d'inspection de la législation du travail. A cet effet, le département de la Corse-du-Sud comporte 2 sections d'inspection du travail.

Les candidats doivent remplir les conditions statutaires posées par l'article 15 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 modifié relatif aux emplois de l'administration territoriale de l'Etat.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot ([dgp.rh@direccte.gouv.fr](mailto:dgp.rh@direccte.gouv.fr) ou 01-44-38-37-23).

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 précité, les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante : délégation générale de pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP), pôle RH, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris Cedex 15 ou par voie électronique sur la boîte : [dgp.rh@direccte.gouv.fr](mailto:dgp.rh@direccte.gouv.fr). Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

S'agissant de services déconcentrés communs, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie et des finances.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 25 octobre 2012

### **Avis de vacance d'emplois de responsable d'unité territoriale au sein de directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi**

NOR : ETSF1237135V

Des emplois de responsable d'unité territoriale seront prochainement vacants dans les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) suivantes :

Centre :

- responsable de l'unité territoriale de l'Eure-et-Loir, située rue du Docteur-Haye à Chartres. Elle comprend 6 sections d'inspection du travail.

Limousin :

- responsable de l'unité territoriale de la Creuse, située place Varillas à Guéret. Elle comprend 1 section d'inspection du travail.

Poitou-Charentes :

- responsable de l'unité territoriale de la Charente-Maritime, située au centre administratif Chasseloup-Laubat, avenue de la Porte-Dauphine à La Rochelle. Elle comprend 7 sections d'inspection du travail ;

Provence-Alpes-Côte-d'Azur :

- responsable de l'unité territoriale du Vaucluse, située route de Montfavet à Avignon. Elle comprend 6 sections d'inspection du travail.

Créées par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, modifié, relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie et des finances, au ministère du commerce extérieur, au ministère du redressement productif, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi, de la protection du consommateur et de la régulation des marchés.

Chaque direction régionale comprend des unités territoriales qui comportent des sections d'inspection du travail. Les unités territoriales sont chargées, aux termes de l'article R. 8122-2 du code du travail, des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. Elles sont également le niveau de mise en œuvre des actions d'inspection de la législation du travail.

Peuvent être nommés sur cet emploi :

1° Les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail appartenant au grade de directeur du travail ou ayant atteint au moins le 4<sup>e</sup> échelon du grade de directeur adjoint du travail ;

2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois du niveau de la catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou 01-44-38-37-23).

Les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante : délégation générale de pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP), pôle RH, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

La DIRECCTE regroupant des services déconcentrés communs à plusieurs ministères, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie et des finances.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 30 octobre 2012

### **Avis de vacance d'emploi de responsable de l'unité territoriale de l'Indre au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du Centre**

NOR : ETSF1237580V

L'emploi de responsable de l'unité territoriale de l'Indre à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) du Centre sera prochainement vacant. L'unité territoriale est située au centre administratif de Châteauroux (36).

Créées par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009 modifié relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie et des finances, au ministère du commerce extérieur, au ministère du redressement productif, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi, de la protection du consommateur et de la régulation des marchés.

Chaque direction régionale comprend des unités territoriales qui comportent des sections d'inspection du travail. Les unités territoriales sont chargées, aux termes de l'article R. 8122-2 du code du travail, des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. Elles sont également le niveau de mise en œuvre des actions d'inspection de la législation du travail. A cet effet, l'unité territoriale de l'Indre comporte 3 sections d'inspection du travail.

Peuvent être nommés sur cet emploi :

1° Les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail appartenant au grade de directeur du travail ou ayant atteint au moins le 4<sup>e</sup> échelon du grade de directeur adjoint du travail ;

2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois du niveau de la catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot (dgp.rh@direccte.gouv.fr ou 01-44-38-37-23).

Les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante : délégation générale de pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP), pôle RH, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris ou par voie électronique sur la boîte : dgp.rh@direccte.gouv.fr. Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

La DIRECCTE regroupant des services déconcentrés communs à plusieurs ministères, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie et des finances.



## TEXTES PARUS AU *JOURNAL OFFICIEL*

■ *Journal officiel* du 8 novembre 2012

### **Avis de vacance d'un emploi de chef de service**

NOR : PRMG1238680V

Est vacant un emploi de chef de service à l'administration centrale du ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Cet emploi est affecté à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP).

Le titulaire de l'emploi aura la charge du service du financement et de la modernisation.

Le service du financement et de la modernisation comprend deux sous-directions et trois missions :

- la sous-direction du financement, du contrôle de gestion, de l'informatique et des systèmes d'information ;
- la sous-direction du Fonds social européen ;
- la mission des ressources humaines et des affaires générales ;
- la mission du contrôle interne ;
- la mission de la documentation.

Outre un rôle important de coordination interne, le chef du service du financement et de la modernisation assurera également la gestion transversale, interne et externe, de certains dossiers signalés, notamment vis-à-vis des partenaires institutionnels de la DGEFP.

Le titulaire de cet emploi devra correspondre au profil suivant :

- connaissance des politiques de l'emploi et de la formation professionnelle ;
- capacités relationnelles et d'animation, et aptitudes au management ;
- connaissances financières et budgétaires et capacités d'organisation.

Tous renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Emmanuelle Wargon, déléguée générale à l'emploi et à la formation professionnelle.

Conformément aux dispositions du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955 modifié relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois de chef de service, de directeur adjoint et de sous-directeur des administrations centrales de l'Etat, les candidatures, accompagnées d'un *curriculum vitae*, doivent être transmises, par la voie hiérarchique, au secrétariat général des ministères économique et financier, direction des ressources humaines, sous-direction de la gestion des personnels et des parcours professionnels, bureau DRH-2A, immeuble Atrium, 5, place des Vins-de-France, 75573 Paris Cedex 12, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel* de la République française.

## TEXTES PARUS AU JOURNAL OFFICIEL

■ *Journal officiel* du 13 novembre 2012

### **Avis de vacance de l'emploi de responsable de l'unité territoriale du Doubs au sein de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi de Franche-Comté**

NOR : ETSF1238731V

L'emploi de responsable de l'unité territoriale du Doubs à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) de Franche-Comté sera vacant à compter du 1<sup>er</sup> décembre. L'unité territoriale est située dans la cité administrative, place Jean-Cornet à Besançon (25).

Créées par décret n° 2009-1377 du 10 novembre 2009, modifié, relatif à l'organisation et aux missions des directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, les DIRECCTE constituent des services déconcentrés communs au ministère de l'économie et des finances, au ministère du commerce extérieur, au ministère du redressement productif, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et au ministère de l'artisanat, du commerce et du tourisme. Elles assurent, sous l'autorité du préfet de région, le pilotage coordonné des politiques publiques, du développement économique, du travail, de l'emploi, de la protection du consommateur et de la régulation des marchés.

Chaque direction régionale comprend des unités territoriales qui comportent des sections d'inspection du travail. Les unités territoriales sont chargées, aux termes de l'article R. 8122-2 du code du travail, des politiques du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et de développement des entreprises. Elles sont également le niveau de mise en œuvre des actions d'inspection de la législation du travail. A cet effet, l'unité territoriale du Doubs comporte 7 sections d'inspection du travail.

Peuvent être nommés sur cet emploi :

1° Les fonctionnaires du corps de l'inspection du travail appartenant au grade de directeur du travail ou ayant atteint au moins le 4<sup>e</sup> échelon du grade de directeur adjoint du travail ;

2° Les fonctionnaires appartenant à un corps ou cadre d'emplois classé dans la catégorie A dont l'indice brut terminal est au moins égal à l'indice brut 966, justifiant d'au moins treize ans d'ancienneté dans un ou plusieurs corps, cadres d'emplois ou emplois du niveau de la catégorie A, dont quatre ans de services effectifs dans un grade d'avancement de ces corps ou cadres d'emplois.

Des renseignements complémentaires peuvent être obtenus auprès de Mme Corinne Crevot, [dgp.rh@direccte.gouv.fr](mailto:dgp.rh@direccte.gouv.fr) ou téléphone : 01-44-38-37-23).

Les candidatures doivent être adressées, dans un délai de trente jours à compter de la date de publication du présent avis au *Journal officiel*, à l'adresse suivante : délégation générale de pilotage des DIRECCTE et des DIECCTE (DGP), pôle RH, 39-43, quai André-Citroën, 75739 Paris ou par voie électronique sur la boîte : [dgp.rh@direccte.gouv.fr](mailto:dgp.rh@direccte.gouv.fr). Elles devront comporter, au minimum, une lettre de motivation et un *curriculum vitae* détaillé.

La DIRECCTE regroupant des services déconcentrés communs à plusieurs ministères, cet avis de vacance est également publié dans le présent *Journal officiel* sous le timbre du ministère de l'économie et des finances.