

Malakoff, le 19 mai 2016

**Décision n° 2016-26 portant dispositions particulières en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'Etablissement public d'insertion de la défense**

La directrice générale de l'Etablissement public d'insertion de la défense,

Vu le code de la défense, et notamment ses articles L. 3414-1 et suivants ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 9 *bis*, ensemble la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 82-453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique, notamment son article 4 ;

Vu l'arrêté du 4 septembre 2012 portant création du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de l'Etablissement public d'insertion de la défense ;

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

Vu, l'avis rendu par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 3 mai 2016,

Décide :

**Art. 1<sup>er</sup>.** - Les directeurs de centres exercent les attributions de chef de service au sens de l'article 2-1 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé.

A la direction générale, ces mêmes attributions sont confiées au directeur Ressources humaines.

Les directeurs de centres et le directeur Ressources humaines sont conseillés par des assistants de prévention qui s'appuient sur le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Les assistants de prévention sont soutenus par un réseau de conseillers de prévention dont les fonctions sont précisées aux articles 6 à 9 de la présente décision.

**I. - LA COMMISSION LOCALE D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ**

**Art. 2.** - Dans les centres, la commission locale hygiène et sécurité (CLHS) est placée sous la présidence du directeur. Elle est composée du directeur, de deux membres choisis parmi les cadres de contact, d'un membre choisi parmi les formateurs, de l'assistant de prévention, de l'infirmière et, le cas échéant, de tout autre agent du centre ayant la qualité de membre titulaire ou suppléant du CHSCT. Elle peut comprendre d'autres agents dans la limite imposée par l'efficacité des réunions.

A la direction générale, la CLHS est placée sous l'autorité du directeur Ressources humaines. Elle est composée de l'assistant de prévention et de quatre agents de la direction générale.

**Art. 3.** - la CLHS connaît des questions relatives :

- A l'observation des prescriptions législatives et réglementaires en matière d'hygiène et sécurité ;
- Aux méthodes et techniques de travail et au choix des équipements de travail dès lors qu'ils sont susceptibles d'avoir une influence directe sur la santé des agents ;



- Aux projets d'aménagement, de construction, et d'entretien des bâtiments au regard des règles d'hygiène et de sécurité et de bien-être au travail ;
- Aux mesures prises en vue de faciliter l'adaptation des postes de travail aux agents en situation de handicap ;
- Aux mesures d'aménagement des postes de travail permettant de favoriser l'accès des femmes à tous les emplois et nécessaires aux femmes enceintes.

La commission procède à l'analyse des risques professionnels.

Elle formule un avis chaque année sur le rapport de l'évolution des risques professionnels transmis par le directeur du centre au CHSCT.

**Art. 4.** - La CLHS se réunit au moins une fois par semestre.

Des réunions exceptionnelles peuvent être organisées à la demande de son président ou du CHSCT.

L'ordre du jour de la séance, relatif aux sujets hygiène et sécurité du travail, est défini par le président.

Les séances ne sont pas publiques. Toutefois, les comptes rendus doivent être diffusés par voie d'affichage à l'ensemble du personnel. Une copie est adressée à l'inspecteur santé sécurité au travail (ISST) et au secrétaire du CHSCT.

## II. - L'ASSISTANT DE PRÉVENTION

**Art. 5.** - Le rôle de l'assistant de prévention est détaillé dans la lettre de cadrage que lui remet le directeur de centre. Il lui revient notamment :

- D'assister et de conseiller le directeur du centre ;
- D'assurer la fonction de secrétaire de la CLHS et de tenir à jour la documentation HST ;
- D'animer les actions décidées en séance ;
- D'assister au CHSCT sur convocation.

## III. - LE CONSEILLER DE PRÉVENTION

**Art. 6.** - Des agents assurant les fonctions d'assistant de prévention peuvent également exercer celles de conseiller de prévention.

Les conseillers de prévention ont pour mission d'animer le réseau des agents de prévention prévu à l'article 4 du décret n° 82-453 du 28 mai 1982 susvisé. Ce réseau a, entre autres objets, de coordonner l'action des centres et de développer l'échange des bonnes pratiques.

**Art. 7.** - Les conseillers de prévention, dont le nombre ne peut excéder quatre, sont désignés par le directeur général, sur proposition du CHSCT et après avis de l'inspecteur santé et sécurité au travail, parmi les assistants de prévention disposant des qualités d'animateur et de coordinateur, ou parmi les agents reconnus comme étant particulièrement qualifiés.

Les conseillers de prévention reçoivent du directeur général une lettre de cadrage qui complète celle du directeur de centre.

**Art 8.** - Le rôle du conseiller de prévention est détaillé dans sa lettre de cadrage. Il lui revient notamment :

- D'échanger avec les assistants avec lesquels il est en relation technique en vue de :
  - développer les synergies,
  - partager les connaissances et ainsi collectivement les renforcer,
  - suggérer les mesures correctives lorsqu'elles sont nécessaires,
  - rendre éventuellement possible, à terme, la co-alimentation d'un contenu d'échanges de données ;

- De faire en sorte que les bonnes pratiques soient mutualisées en vue de :
  - créer de la valeur ajoutée,
  - réaliser des économies d'échelle.

**Art. 9.** - Les assistants de prévention font appel, en tant que de besoin, au conseiller de prévention du ressort duquel ils relèvent.

Le ressort de chaque conseiller de prévention est précisé dans sa lettre de cadrage.

Le travail d'animation de réseau s'effectuant essentiellement par voie électronique, la détermination du ressort de chaque conseiller de prévention peut être fixé sans tenir compte du critère de proximité géographique des centres.

#### **IV. - DIVERS**

**Art. 10.** - La présente décision abroge la décision n° 36/2013 du 8 octobre 2013 portant dispositions particulières en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à l'Etablissement public d'insertion de la défense.

**Art. 11.** - Le directeur Ressources humaines est chargé de l'exécution de la présente décision qui sera mise en ligne sur le site internet de l'établissement.



NATHALIE HANET