

Règlement intérieur d'hygiène et de sécurité

(VERSION octobre 2017)

- Article 1^{er}** : Le présent règlement s'applique à tous les agents employés par la collectivité, quelle que soient leur statut et leur ancienneté.
- Article 2** : L'autorité territoriale prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. Ces mesures comprennent :
- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
 - 2° Des actions d'information et de formation ;
 - 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
- L'autorité territoriale veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.
- Article 3** : Chaque agent doit respecter et faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur sur les lieux de travail, pour l'application des prescriptions prévues par la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité.
- Article 4** : Chaque agent doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues et du public.
- Article 5** : Pendant son travail, l'agent est tenu d'utiliser les équipements de protection individuelle et collective mis à sa disposition par la collectivité.
- Article 6** : Chaque agent doit se présenter aux visites médicales.
Chaque agent est tenu d'être à jour de la ou des vaccination(s) rendue(s) obligatoire(s) par le poste occupé.
- Article 7** : Toutes anomalies constatées relatives à l'hygiène et à la sécurité seront inscrites dans le registre de santé et de sécurité au travail mis à disposition des agents. L'assistant de prévention avise l'autorité territoriale des remarques formulées. L'autorité territoriale mettra en œuvre les mesures nécessaires.
- Article 8** : Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, peut se retirer de son poste et en informer son supérieur hiérarchique. Cet avis doit être consigné dans le registre des dangers graves et imminents. Ce registre spécial, côté et ouvert au timbre du Comité Technique Paritaire, est placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale.
- Article 9** : Les locaux de travail, matériels et véhicules doivent être maintenus en bon état de fonctionnement et dans un état de propreté satisfaisant.
Les locaux sanitaires (cabinets d'aisances, vestiaires, douches...) doivent être maintenus dans un état constant de propreté et d'hygiène.
- Article 10** : En cas d'accident du travail, après avoir déclenché les secours appropriés, une déclaration immédiate doit être faite auprès du représentant de la collectivité quelle que soit la gravité.
Un rapport devra être établi par le chef de service en collaboration avec l'assistant de prévention afin de définir de façon précise les circonstances exactes de l'accident et d'en analyser les causes afin de mettre en place des mesures de prévention.
En cas d'accident de service grave ayant entraîné mort d'homme ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, le Comité Technique Paritaire ou le Comité Hygiène Sécurité s'il existe, procédera à une enquête. Cette enquête aura également lieu, en cas d'accident de service présentant un caractère répété à un même poste de travail.

Article 11 : Une formation pratique et appropriée en matière d'hygiène et de sécurité est organisée par l'autorité territoriale lors de l'entrée en fonction de l'agent, en cas d'accident grave ou de maladies professionnelles et à la suite d'un changement de fonctions, de techniques, de matériels ou d'une transformation des locaux.

Article 12 : Certaines activités nécessitent des autorisations de conduite ou des habilitations délivrées par l'autorité territoriale au vue de l'aptitude professionnelle, médicale et d'une formation spécifique.

Article 13 : Il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail (Ex : couloirs, salles de repos, salles de réunions, locaux sanitaires, véhicules de service, bureaux qu'ils soient occupés par un ou plusieurs agents, ateliers...).

Il est interdit de vapoter dans les locaux recevant des postes de travail, fermés et couverts, et affectés à un usage collectif, à l'exception des locaux qui accueillent du public.

Article 14 : Il est formellement interdit d'accéder ou de demeurer sur le lieu de travail en état d'ivresse manifeste (troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement, refus des règles de sécurité, propos incohérents et/ou répétitifs, agitation verbale et/ou physique, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée). Aucune autre boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre, le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail. Toutefois, et afin de répondre à l'obligation de sécurité qui lui incombe, l'autorité territoriale peut être amené via une note de service à interdire la consommation d'alcool pour les « postes de sécurité » listés dans l'article 15 du présent règlement.

Une autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale pourra être émise pour les pots de départ, naissance ou autre évènement. Toutefois, en cas d'autorisation exceptionnelle, la collectivité veillera à limiter la quantité de boissons alcoolisées, à fournir des boissons non alcoolisées en quantité équivalente, à proposer une collation et des alcootests, permettant un autocontrôle.

Article 15 : Afin d'éviter ou de faire cesser une situation manifestement dangereuse, l'autorité territoriale ou une personne désignée par ce dernier, pourra procéder à des contrôles d'alcoolémie à l'aide d'un Alcootest, pendant le temps de service, pour les agents occupant des « postes de sécurité ». Un « poste de sécurité » se définit comme un poste occupé par un agent dont les activités sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (ex : conduite de véhicule, utilisation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, travail sur la voirie, travail en hauteur, assistance aux enfants ou aux personnes âgées, etc.). L'alcoolémie positive est fixée par le taux légal en vigueur prévu par le Code de la Route. Ce dépistage se fera en présence d'un tiers et dans un endroit retiré. L'agent concerné pourra solliciter une contre-expertise.

En cas d'alcoolémie positive, l'agent ne pourra prendre son poste ou devra être retiré de son poste de travail et plusieurs possibilités s'offrent au responsable hiérarchique :

- Prendre les dispositions nécessaires pour qu'une personne de l'entourage de l'agent raccompagne celui-ci à son domicile lorsque c'est possible. Dans le cas contraire, prendre un avis médical (15) et suivre les instructions de ce dernier : lieu et modalités de transfert.
- Prévenir les secours si l'état de santé de l'agent est jugé critique.
- Faire appel à la force publique si l'agent adopte un comportement agressif.

Dans le cas où l'agent refuse de se soumettre à l'Alcootest ou dans le cas d'une alcoolémie négative, pour l'agent demeurant dans un « état anormal », le principe de précaution vaut et la conduite à tenir est similaire à celle définie dans le cas d'une alcoolémie positive.

Pour les agents dans un « état anormal » n'occupant pas de « postes de sécurité », le recours à l'alcootest n'est pas possible, cependant ces agents ne pourront pas prendre leur poste ou devront être retirés de leur poste sur la base du principe de précaution, sans pour autant connaître l'origine du trouble. Dans tous les cas, un entretien avec l'agent devra être organisé dans les jours qui suivent afin de rappeler les dysfonctionnements professionnels constatés, de répreciser les règles en vigueur dans la collectivité et les sanctions applicables en cas de récidive.

Article 16 : Il est formellement interdit de pénétrer ou de demeurer dans la collectivité sous l'emprise de substances illicites, mais aussi, d'introduire, de distribuer ou de consommer de la drogue ou toute autre forme de substances illicites au sein de la collectivité. Pour des raisons de sécurité, l'autorité territoriale devra retirer ou ne pas autoriser la prise de poste à tout agent « en état anormal », le principe de précaution vaut et la conduite à tenir est similaire à celle définie dans l'article 15 dans le cas d'une alcoolémie positive.

Article 17 : Tout agent conduisant un véhicule et/ou un engin dans le cadre de ses fonctions est tenu d'informer son responsable en cas de suspension ou de retrait de son permis de conduire. Un contrôle interne pourra être opéré afin de vérifier la possession du permis de conduire.

Article 18 : Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent en prenant en considération :

- Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral.
- Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements.
- Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Article 19 : Aucun agent ne doit subir les faits :

a) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

b) Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent :

- Parce qu'il a subi ou refusé de subir les faits de harcèlement sexuel, y compris, dans le cas mentionné au a), si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.
- Parce qu'il a formulé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces faits.
- Ou bien parce qu'il a témoigné de tels faits ou qu'il les a relatés.

Article 20 : Tout agent qui ne se conformera pas aux dispositions du présent règlement, s'exposera à des sanctions disciplinaires de la part de l'autorité territoriale.

Les sanctions auxquelles s'expose l'agent fonctionnaire concerné sont celles prévues à l'article 89 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les sanctions prévues pour les agents non-titulaires concernés sont définies à l'article 36 du décret n° 88-145 du 15 février 1988.

Enfin, les sanctions prévues pour les fonctionnaires stagiaires concernés sont définies à l'article 6 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992.

La sanction envisagée devra être en adéquation avec la faute commise.

Article 21 : Quelle que soit la sanction disciplinaire, l'administration doit informer l'agent de son droit à communication de l'intégralité de son dossier individuel. L'agent doit disposer d'un délai raisonnable pour organiser sa défense et peut se faire assister par une ou plusieurs personnes de son choix.

Toute sanction prononcée à son encontre peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif dans le délai de deux mois à compter de la notification.

Article 22 : Le règlement intérieur et les consignes de sécurité doivent être affichés et diffusés auprès de l'ensemble du personnel pour qu'ils en prennent connaissance.

Article 23 : Le présent document a été approuvé par les membres du Comité Technique placé auprès du Centre de Gestion le **06 / 10 / 2017**.

Il entre en vigueur à compter du

Fait à, le

Cachet et signature de l'autorité territoriale :