

Règlement Intérieur

HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

(MODÈLE A ADAPTER PAR LA COLLECTIVITÉ)

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Article 1

Le présent règlement rappelle et précise certaines règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité du travail. Il concerne tous les agents de **<nom de la collectivité>**, titulaires ou non titulaires, occasionnels ou permanents. Ces dispositions sont applicables dans tous les locaux de la collectivité ou de l'établissement ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées aux agents.

Article 2

Pour qu'il soit connu de tous, un exemplaire de ce règlement est affiché dans chaque service et il doit être porté à la connaissance de tout nouvel agent par son supérieur hiérarchique lors de l'embauche (**émargement souhaitable**).

La hiérarchie est chargée de veiller à sa bonne application.

Article 3

Ce règlement a pour objectif prioritaire d'informer chaque agent afin qu'il se conforme aux règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité au sein des services de la collectivité. Le non respect de ce règlement peut entraîner des sanctions : celles-ci ne doivent pas être systématiques mais éventuellement envisagées en cas d'agissements ou de manquements répétés ou encore de situations mettant gravement en danger la santé des personnes.

USAGE DU MATÉRIEL APPARTENANT À LA COLLECTIVITÉ

Article 4

Tout agent est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. L'utilisation du matériel à des fins personnelles est interdite sauf autorisation préalable exceptionnelle.

Article 5

Tout agent ayant constaté un dysfonctionnement dans les installations, les machines, les appareils de protection ou les dispositifs de sécurité doit en informer immédiatement son responsable hiérarchique. L'agent doit également consigner cette situation dans le registre d'observations hygiène et sécurité prévu à l'article 43 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié.

Article 6

Nul ne peut conduire un véhicule ou un ensemble articulé de véhicules sans être titulaire du permis de conduire correspondant et en état de validité.

La conduite de certains véhicules présentant des risques particuliers, en raison de leurs caractéristiques ou de leur objet, est subordonnée à l'obtention d'une autorisation de conduite délivrée par l'autorité territoriale. Il sera alors contrôlé que l'agent a bien subi un examen médical réalisé par la médecin de prévention, qu'il a acquis les connaissances nécessaires à la conduite en sécurité de l'engin et que les instructions et particularités des lieux de travail lui ont été communiquées.

Article 7

Les lieux de travail doivent être maintenus en bon ordre et dans un état de propreté satisfaisant.

Article 8

La collectivité met obligatoirement à la disposition du personnel des sanitaires, ainsi que des vestiaires équipés d'armoires individuelles. Ces installations sanitaires doivent être chauffées et aérées conformément aux dispositions du code du travail.

Un des paragraphes suivants sera à supprimer selon la taille de la collectivité

Dans les établissements dans lesquels le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail est **inférieur à 25**, l'employeur met à leur disposition un emplacement leur permettant de se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité. En tout état de cause, cet emplacement doit respecter les règles élémentaires d'hygiène et de sécurité (nettoyage régulier, poubelles, etc.).

Par dérogation, cet emplacement peut, sur autorisation de l'inspecteur du travail et après avis du médecin de prévention, être aménagé dans les locaux affectés au travail, dès lors que l'activité de ces locaux ne comporte pas l'emploi de substances ou de préparations dangereuses.

Dans les établissements où le nombre de travailleurs souhaitant prendre habituellement leur repas sur les lieux de travail **est au moins égal à 25**, l'employeur, après avis du CHSCT ou, à défaut, des délégués du personnel, met à leur disposition un « local de restauration ».

Lorsqu'il est mis en place, ce local doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant. Il comporte un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers.

Il doit, par ailleurs, être doté d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons et d'une installation permettant de réchauffer les plats.

Enfin, après chaque repas, l'employeur doit veiller au nettoyage du local de restauration ou de l'emplacement et des équipements qui y sont installés.

Article 9

Des douches, en nombre suffisant, sont mises à la disposition des agents dans le cas de travaux salissants ou insalubres (collecte et traitement des déchets, travaux dans les égouts et réseaux d'assainissement, application de produits phytosanitaires, travaux d'équarrissage).

PROTECTIONS COLLECTIVES ET INDIVIDUELLES

Article 10

Les équipements de protection collective, conformes aux normes et aux procédures de certification qui leur sont applicables, sont mis à la disposition des agents. Ils doivent être utilisés par ces derniers, prioritairement aux équipements de protection individuelle, conformément à leur destination lorsque l'activité professionnelle l'exige.

Article 11

Tous les équipements de protection individuelle sont fournis gratuitement contre émargement par la collectivité. L'agent doit être informé de la justification de la dotation, des conditions de leur mise en œuvre et de l'obligation du port de ces équipements. La collectivité se charge également de leur entretien et de leur vérification. Un équipement de protection défectueux doit être remplacé dans les plus brefs délais. La collectivité doit s'assurer du port effectif de ces équipements.

Article 12

Chaque agent doit être en mesure d'alerter ou de faire alerter les secours en cas d'accident pendant son temps de travail. Les numéros d'urgence et la procédure interne en cas d'accident doivent être affichés près de chaque téléphone, dans les lieux de passage et dans les véhicules.

Article 13

Les locaux de travail et véhicules de service doivent être équipés de trousse de premiers secours dont le contenu est validé par le médecin de prévention et d'extincteurs adaptés aux risques. Le contenu des trousse de secours, doit être vérifié régulièrement et remis à jour en cas de nécessité. Les extincteurs sont vérifiés chaque année par une entreprise agréée et contrôlés visuellement chaque trimestre par la collectivité. Le registre de sécurité incendie est annoté des différentes vérifications et contrôles réalisés.

Article 14

Les moyens de secours et de lutte contre l'incendie doivent toujours être accessibles. Les issues et dégagements doivent également rester libres d'accès.

Article 15

Des formations sont organisées régulièrement sur les bases du secourisme, la manipulation des extincteurs et l'évacuation des locaux. Les noms et coordonnées des secouristes doivent être affichés avec les consignes en cas d'accident.

ACCIDENTS DE SERVICE / TRAJET

Article 16

Tout accident, même léger, survenu au cours du travail ou d'un trajet, doit être immédiatement signalé au supérieur hiérarchique de l'agent et ensuite au service du personnel dans les 48 heures suivant l'accident, par la victime ou le témoin.

Article 17

Tout accident de service ou de trajet pourra faire l'objet d'une analyse afin d'en rechercher les causes et de proposer des actions correctives destinées à éviter un nouvel accident.

DANGER GRAVE ET IMMINENT – DROIT DE RETRAIT

Article 18

Tout agent doit signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique direct, toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Ce signalement doit être consigné, par la suite, dans le registre des dangers grave et imminent conservé au service du personnel.

Article 19

Face à une telle situation, l'agent peut se retirer de son poste de travail à condition de ne pas créer une nouvelle situation de danger grave et imminent pour ses collègues ou pour le public.

Article 20

Aucune sanction ne peut être prise à l'encontre d'un agent qui utilise son droit de retrait sans abus et à bon escient. En cas de désaccord entre l'agent et son responsable hiérarchique direct sur la réalité du danger, une enquête sera menée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou le comité technique (CT) assisté par l'Agent Chargé de la Fonction d'Inspection désigné par la collectivité.

Article 21

Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui dégradent ses conditions de travail et peuvent porter atteinte à ses droits et à sa dignité, altérer sa santé physique ou mentale ou compromettre son avenir professionnel.

Est passible d'une sanction disciplinaire tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, qu'il soit supérieur hiérarchique ou collègue de la victime.

Article 22

Aucun agent ne doit subir des faits :

- 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.
- 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.

Est passible d'une sanction disciplinaire, de la part de l'autorité territoriale ou de son représentant, tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus.

Article 23

Tout agent ayant été témoin d'une situation de harcèlement se doit de la signaler à l'autorité territoriale et / ou au CHSCT / CT.

INTERDICTION DE FUMER

Article 24

Depuis le 1^{er} février 2007, il est interdit de fumer dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail, dans les établissements de santé, dans l'ensemble des transports en commun, et dans toute l'enceinte (y compris les endroits ouverts) des écoles, collèges et lycées publics ou privés, ainsi que des établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs.

Article 25

Dans les lieux fermés et couverts, le responsable d'établissement pourra décider de la création d'emplacements réservés aux fumeurs. Dans les lieux de travail, publics ou privés, leur mise en place sera soumise à l'avis du CHSCT ou, à défaut, du CT.

Article 26

Les emplacements fumeurs cités dans l'article précédent doivent respecter les dispositions techniques précisées dans le décret n°2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif. De même un affichage approprié doit être mis en place dans tous les bâtiments de la collectivité.

Article 27

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les locaux de travail des boissons alcoolisées destinées à être consommées par le personnel.

Article 28

De l'eau fraîche et potable et mise à disposition du personnel.

Article 29

A l'exception des restrictions visées à l'article 30 ci-après, la consommation de vin, bière, cidre, poiré, est autorisée **uniquement pendant les heures de repas** et dans la limite définie par la norme fixée par le Code de la route. Toute autre boisson est interdite, sauf circonstances exceptionnelles (**à préciser**) et avec l'accord préalable de l'autorité territoriale.

Article 30

Pour les travaux effectués sur les postes dangereux ou de sécurité, le principe du degré zéro d'alcool est la norme. En cas d'état d'ébriété d'un agent et au vu de la nature du travail qui lui est confié, l'autorité territoriale peut proposer un test de dépistage de l'imprégnation alcoolique (alcootest) aux agents occupant des postes dangereux ou de sécurité pour prévenir ou faire cesser une situation dangereuse pour eux-mêmes et/ou pour leur entourage.

Les postes concernés sont ceux qui impliquent :

- le port d'armes ;
- la conduite de véhicule ;
- la manipulation de produits dangereux ;
- l'utilisation de machines dangereuses ;
- le travail sur voirie ;
- le travail en hauteur ;
- le travail exposant à un risque de noyade ;
- le contact avec les enfants, les personnes âgées (les personnes vulnérables en général).

Article 31

La proposition de procéder à un alcootest doit être autorisée par l'autorité territoriale ou son représentant désigné (**à préciser**). Les dépistages ne peuvent être systématiques.

Article 32

Si un agent refuse de se soumettre à l'alcootest alors qu'il occupe un des postes visées à l'article 30, il y aura présomption d'état d'ébriété.

Article 33

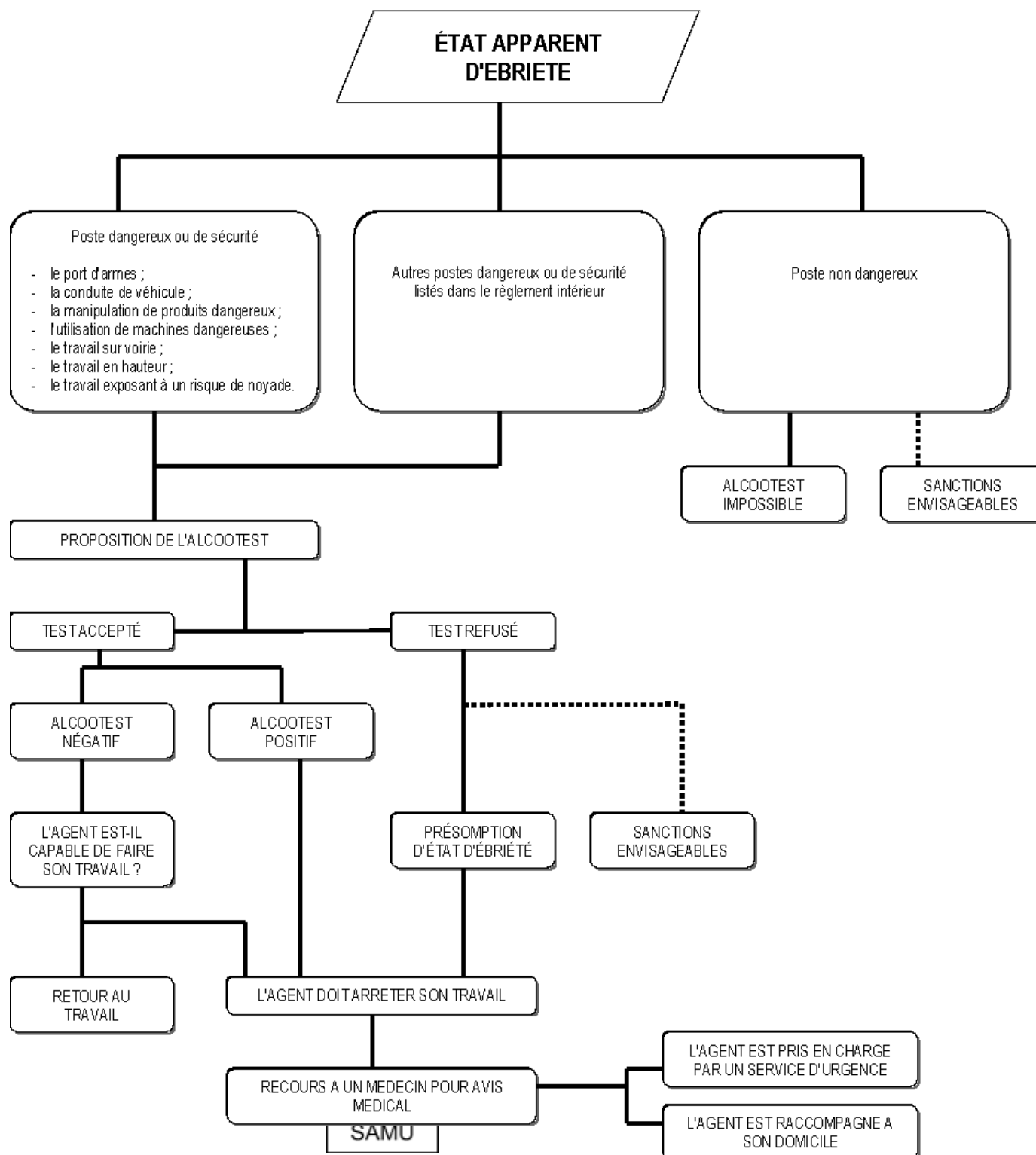
Si l'alcootest est positif, l'autorité territoriale devra éloigner la personne de ses fonctions, de son poste puis :

- faire intervenir un médecin qui décidera des mesures à prendre.

OU

- faire appel aux services médicaux d'urgence pour une hospitalisation éventuelle (appel au SAMU Centre 15) ;
- prévoir en vue de la reprise dans le poste, une visite de pré reprise auprès du médecin de prévention.

Voir le tableau synoptique ci-dessous reprenant la procédure



Article 34

L'introduction, la distribution ou la consommation sur le lieu de travail de tout produit stupéfiant, dont l'usage est prohibé par la loi, est interdite. Il est interdit de pénétrer ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de substances classées stupéfiantes. Toute personne au comportement inadapté au travail, soupçonnée d'être sous l'emprise de substances vénéneuses classées stupéfiantes, doit être retirée de son poste de travail. Il est fait appel immédiatement à un médecin. L'autorité territoriale fera intervenir la police judiciaire en cas d'infractions aux dispositions précitées.

La distribution de substances médicamenteuses est interdite sauf avis contraire du médecin de prévention.

MÉDECINE PROFESSIONNELLE ET PRÉVENTIVE

Article 35

Tout agent doit se soumettre aux examens médicaux obligatoires ou dictés par les nécessités du moment. A cette occasion, le médecin de prévention ou l'infirmier en santé au travail s'assure que chaque agent est à jour de ses vaccinations, obligatoires ou recommandées du fait de la nature des risques de son poste de travail ou de ses fonctions.

Les vaccinations recommandées par la médecine professionnelle et préventive ne sont pas obligatoires, toutefois elles ont pour but de prévenir certains risques professionnels. Ces vaccinations recommandées sont à la charge de la collectivité.

VALIDATION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Ce règlement intérieur a été validé en comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ou en comité technique (CT), le _____ et entre en vigueur le _____.

L'autorité territoriale,

□ □ □ □