



*Ce document n'est qu'une proposition d'articles pouvant être intégrés dans un règlement de travail en sécurité. Chacun des articles doit être adapté à la collectivité, à son organisation et à sa politique de prévention des risques professionnels, certains articles allant au-delà des aspects réglementaires.*

## **TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES**

### **Article 1 - Objet et champ d'application**

**1.1** Ce règlement fixe les mesures applicables à *[nom de la collectivité]* en matière de santé au travail conformément à la réglementation en vigueur dont le Décret n°85-603 modifié et le Code du Travail.

**1.2** Il s'applique à l'ensemble du personnel présent dans la collectivité, la hiérarchie étant chargée de veiller à son application.

**1.3** Des dispositions spéciales pourront éventuellement être établies en raison des nécessités de service pour certaines catégories d'agents, certains services ou certains secteurs, dispositions appelées à constituer des compléments au présent règlement.

## **TITRE 2 - RÈGLES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET A LEUR RESPECT**

### **Article 2 - Accès aux lieux de travail**

**2.1** Pour des raisons de sécurité, les locaux des services de *[nom de la collectivité]* ne sont pas accessibles aux agents en dehors des horaires de travail. Les agents peuvent cependant bénéficier d'autorisations délivrées par le chef de service.

**2.2** Toute personne étrangère à la collectivité et devant circuler dans les locaux devra être accompagnée d'un membre du personnel.

**2.3** Toute sortie pendant les heures de travail devra être autorisée par son supérieur hiérarchique.

### **Article 3 - Exécution du travail et comportement**

Dans l'exécution des tâches qui leur sont confiées, les agents doivent se conformer aux directives qui leur sont données par leurs supérieurs hiérarchiques.

#### **Article 4 - Utilisation du matériel**

**4.1** Tout membre du personnel est tenu de conserver en bon état, d'une façon générale, tout le matériel qui lui est mis à disposition en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins et notamment des fins personnelles, sans autorisation.

**4.2** Les agents utilisant des véhicules légers et véhicules poids lourds de la commune doivent être en possession du permis de conduire correspondant et respecter le code de la route.

En cas de suspension de permis, l'agent devra informer immédiatement son supérieur hiérarchique.

#### **Article 5 – Surveillance médicale**

Tout personnel est tenu de se présenter aux convocations du service de médecine préventive et de se soumettre aux examens prévus par la réglementation.

Tout agent exposé à un risque spécifique est tenu de se soumettre aux obligations de vaccinations prévues par la législation.

#### **Article 6 – Accident de service**

Tout accident survenu au cours du travail ou du trajet (domicile/travail) devra être porté, dans les 24 h, à la connaissance de son supérieur hiérarchique.

- Le supérieur hiérarchique informera immédiatement la Direction des Ressources Humaines ainsi que l'assistant prévention.
- Le supérieur hiérarchique établit la déclaration d'accident et joint si possible une attestation de témoins.

Tout accident du travail est susceptible de donner lieu à une analyse réalisée par l'assistant prévention afin d'identifier les causes de l'accident et de rechercher toutes mesures correctives nécessaires.

#### **Article 7 – Registre de Santé et Sécurité au Travail**

Dans chaque service, un registre Santé et Sécurité au travail est à la disposition du personnel, sous la responsabilité du responsable de service, afin d'y consigner toutes les observations ou suggestions relatives à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail.

Le registre est systématiquement visé par le responsable de service.

## **Article 8 – Exercice du droit de retrait**

**8.1** Tout agent ayant un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou pour celles d'autrui ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, peut exercer son droit de retrait et doit en aviser immédiatement son responsable hiérarchique, à charge pour ce dernier d'informer l'assistant prévention.

**8.2** Dans la mesure du possible, le personnel concerné veillera à prendre toutes dispositions nécessaires de telle manière que cette situation ne puisse créer pour autrui une nouvelle situation de danger grave et imminent.

**8.3** Un membre du Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail constatant l'existence d'une cause de danger grave et imminent en avise immédiatement le chef de service ou son représentant ainsi que l'assistant prévention.

**8.4** Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou groupe d'agents qui ont alerté et se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle représentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux.

## **TITRE 3 - RÈGLES RELATIVES À L'HYGIÈNE ET À LA SÉCURITÉ**

### **Article 9 - Hygiène**

**9.1** Les tenues de travail fournies à certains agents de la collectivité doivent être portées pendant les heures de travail.

**9.2** Des douches sont mises à disposition des agents effectuant des travaux insalubres et salissants ou nécessitant un haut niveau d'hygiène.

**9.3** Il est interdit aux agents de prendre leurs repas sur leurs postes de travail sauf dans les cas autorisés et dans les locaux prévus à cet effet. Ces locaux doivent être tenus en parfait état de propreté.

**9.4** Le personnel ne peut pénétrer ou demeurer dans l'établissement en état d'ébriété ou sous l'emprise de drogue.

Il est également interdit d'introduire, distribuer ou consommer des produits stupéfiants, ainsi que des boissons alcoolisées autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré.

*[Afin de prévenir tout risque d'accident, la collectivité peut limiter, voire interdire strictement la consommation de boissons alcoolisées dans le règlement intérieur, lorsque cette dernière est susceptible de porter atteinte à la santé et la sécurité des agents. Ces mesures doivent toutefois être proportionnées au but recherché.]*

**9.5** L'organisation de tout événement festif sera réalisée avec l'autorisation et sous la responsabilité du chef de service. Cette autorisation devra mentionner le lieu, la date, l'heure, la durée et le nombre de participants. Des boissons non alcoolisées seront proposées.

*[Si des boissons alcoolisées peuvent être proposées il conviendra pour la collectivité de préciser le cadre lié à cet aspect, exemple :*

*« Pour satisfaire aux obligations du Code du Travail seuls seront autorisés le vin, la bière, le cidre et le poiré dont la quantité est déterminée raisonnablement et proportionnellement au nombre des participants, accompagné de nourriture. »]*

**9.6** Afin de faire cesser une situation dangereuse qui constituerait un risque pour la santé des agents ou de leur entourage dans le cadre du service, des contrôles d'alcoolémie peuvent être réalisés par le responsable du service ou une personne expressément désignée par l'autorité territoriale, auprès des agents occupant des postes dangereux, à risques tels que : Conduite de véhicule, Utilisation de machines dangereuses, Manipulation de produits chimiques.

*[La collectivité peut cependant proposer d'ajouter à cette liste initiale issue d'une circulaire, les postes évalués comme dangereux au sein de la collectivité. Par exemple, nous pouvons citer :*

- Poste d'encadrement
- Travail avec les enfants, personnes âgées, fragiles
- Port d'arme
- Travail exposant aux risques de : noyade, chute de hauteur, chocs électriques, écrasements, ensevelissement, etc.]

L'agent a la possibilité d'exiger la présence d'un tiers lors du contrôle et peut solliciter une contre-expertise.

En cas d'alcoolémie positive, l'agent sera mis en retrait, sans possibilité de reprendre son activité. Le supérieur hiérarchique devra alerter le service de Médecine Préventive.

Un rapport sera rédigé par le responsable de service et transmis à la Direction des Ressources Humaines.

En cas de refus de se soumettre à un contrôle, l'agent sera considéré comme en situation d'alcoolémie positive.

*[La collectivité devra rédiger une procédure détaillée sur la gestion du risque lié aux addictions (alcool, stupéfiants) afin de connaître la conduite à tenir face à un agent en état anormal, incompatible avec la poursuite de l'activité en sécurité.]*

**9.7** Il est interdit de fumer dans les lieux affectés à l'usage collectif, fermés ou couverts, accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail, y compris dans les bureaux et les véhicules.

## **Article 10 – Sécurité**

**10.1** Tout agent doit respecter les consignes de sécurité portées à sa connaissance ou affichées.

**10.2** Le personnel est tenu :

- d'utiliser les moyens de protection individuelle et collective mis à sa disposition en fonction de son activité,
- de participer à toutes les formations ou informations pratiques et appropriées en matière d'hygiène et de sécurité,

- de se conformer aux modes opératoires définissant les règles de sécurité à observer pour toutes activités.

**10.3** Conformément aux instructions ci-dessus, chaque agent doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé et de celles des autres (agents, usagers, salariés d'entreprises extérieures).

**10.4** Tout agent travaillant ou intervenant sur une installation électrique doit être détenteur d'un titre d'habilitation.

**10.5** Tout agent en charge de conduire un équipement mobile automoteur ou un équipement de levage doit être titulaire d'une autorisation de conduite en cours de validité.

**10.6** Le personnel est tenu de veiller au bon état des dispositifs et matériels de sécurité et de lutte contre l'incendie en maintenant libre leur accès et en respectant leur usage.

Le personnel est tenu de respecter les consignes incendie. Il doit participer aux exercices d'évacuation incendie et se conformer aux prescriptions et dispositions inscrites dans les consignes incendie.

Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations ou le fonctionnement des matériels de sécurité est tenu de le signaler à son supérieur hiérarchique.

**10.7** Le personnel est tenu de veiller au bon état du matériel de premiers secours et de respecter leur usage.

Tout agent ayant constaté une défectuosité du matériel ou dans le contenu des boîtes de secours devra le signaler à son supérieur hiérarchique.

## **TITRE 4 - RESPECT DE LA DIGNITE DE CHACUN**

### **Article 11 - Acte de violence**

Aucune personne (agents, usagers) ne doit subir d'acte de violence physique, par la parole ou induite par l'organisation du travail (liste détaillée d'exemples de comportements violents en annexe).

## **TITRE 5 - SANCTIONS**

### **Article 12 - Sanctions disciplinaires**

Tout comportement considéré comme fautif par l'employeur pourra, en fonction de sa nature et de sa gravité, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions énumérées ci-après par ordre d'importance (liste détaillée en annexe).

Toute sanction disciplinaire relative à la sécurité sera motivée par écrit à l'agent concerné.

## **TITRE 6 – CONDITIONS D'APPLICATION ET DE MODIFICATION DU REGLEMENT DE TRAVAIL EN SECURITE**

### **Article 13 - Entrée en vigueur du présent règlement**

**13.1** Ce règlement a été soumis aux membres du CHSCT le

**13.2** Ce règlement entrera en vigueur le

**13.3** Le présent règlement est communiqué **et remis** lors de son embauche ou de son introduction dans la collectivité, à tout agent et à toute personne concernée.

#### **Article 14 - Modifications ultérieures**

**14.1** Toute modification ultérieure ou tout retrait de clause du règlement qui deviendrait contraire aux dispositions légales du fait de l'évolution de ces dernières, serait nulle de plein droit.

**14.2** Les modifications et adjonctions apportées au présent règlement feront l'objet des procédures de consultation, de communication, tel que prévu par la réglementation.

### **ANNEXE 1**

#### **Exemple de comportement violent :**

La violence, qui engendre de la souffrance au travail, peut s'exprimer par le geste, par le comportement, par l'organisation du travail inadaptée et par la parole :

- utiliser un vocabulaire vulgaire et menaçant,
- se comporter de façon discriminatoire,
- empêcher de s'exprimer,
- nuire à la réputation et à la considération,
- isoler socialement,
- mettre sciemment un agent en difficulté par une organisation ou des ordres inadaptés,
- user de comportement violent.

## ANNEXE 2

### Liste des sanctions applicables :

Pour les titulaires, les sanctions disciplinaires sont prévues à l'article 89 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Les sanctions sont réparties en quatre groupes :

- ◆ Premier groupe :
  - ✓ l'avertissement ;
  - ✓ le blâme ;
  - ✓ l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours ;
- ◆ Deuxième groupe :
  - ✓ l'abaissement d'échelon ;
  - ✓ l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de quatre à quinze jours ;
- ◆ Troisième groupe :
  - ✓ la rétrogradation ;
  - ✓ l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans ;
- ◆ Quatrième groupe :
  - ✓ la mise à la retraite d'office ;
  - ✓ la révocation.

Pour les fonctionnaires stagiaires, les sanctions disciplinaires sont définies à l'article 6 du décret n°92-1194 du 4 novembre 1992

- ◆ L'avertissement ;
- ◆ Le blâme ;
- ◆ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours ;
- ◆ L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours ;
- ◆ L'exclusion définitive du service.

Pour les non-titulaires, les sanctions sont prévues à l'article 36-1 du décret n°88-145 du 15 février 1988.

- ◆ L'avertissement ;
- ◆ Le blâme ;
- ◆ L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée et d'un an pour les agents sous contrat à durée indéterminée ;
- ◆ Le licenciement sans préavis ni indemnité.