



REGLEMENT INTERIEUR HYGIENE ET SECURITE

Vu

- Les articles L.232-2, L.232-3, R.232-3 et R.232-3-1 du Code du Travail,
- L'article L.4121-1 du Code du Travail,
- Les articles R. 4225-2, R.4225-3, R.4228-20 et R.4228.21 du Code du Travail
- L'article R.4624-18 du Code du Travail,
- Le décret N° 2008-244 du 7 mars 2008 relatif au Code du Travail
- Les arrêts du 1^{er} février 1980 et du 9 octobre 1987 du Conseil d'Etat,
- L'arrêt du 17 octobre 1995 du Conseil d'Etat,
- L'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation du 22 mai 2002,
- La circulaire ministérielle du 15 octobre 1983,
- L'arrêt Coron du 1^{er} février 1980,
- L'article 16 du Code de Procédure Pénale,
- La loi N° 83-634 du 13 juillet 1983, et notamment l'article 11,
- Le décret N0 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail,
- L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans les trois Fonctions Publiques

Article 1 : Objet et champs d'action

Article 1.1

Le présent document a pour objet de fixer les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité. Il s'appuie sur :

- La loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié
- Le décret N°85-603 du 10 juin 1985 modifié
- Le livre 2 titre II du Code du Travail

Des dispositions spéciales, complémentaires au présent règlement intérieur, peuvent être prévues en raison des nécessités de services ou pour certaines catégories d'agents.

Article 1.2

Le respect de ce règlement intérieur s'impose à tous les agents de la collectivité. Il s'applique également, en matière d'hygiène et de sécurité, à tout intervenant extérieur dès lors qu'il a été porté à sa connaissance.

Ces dispositions sont applicables à tous les locaux de la collectivité ainsi qu'à l'extérieur, dans l'exercice des missions confiées à l'agent, sous le contrôle de la hiérarchie.

Article 1.3

Afin que ce règlement intérieur soit connu de tous :

- Un exemplaire sera remis à chaque agent de la collectivité et notamment ceux nouvellement recrutés
- Un exemplaire sera affiché dans les lieux de la collectivité réservés à cet effet.

Article 2 : Usage des locaux et du matériel de la collectivité

Article 2.1

Tout utilisateur est tenu de conserver en l'état l'ensemble du matériel qui lui est confié pour un usage normal en vue de l'exécution du travail.

Toute dégradation ou anomalie constatées sur un équipement, pouvant affecter la sécurité ou les conditions de travail, doivent immédiatement être signalées au Chef de Service et à l'Assistant de Prévention.

Article 2.2

Tout agent ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie, sa santé ou celle d'un tiers, a le droit de se retirer de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas une situation de risque pour autrui. Il doit immédiatement signaler cette situation à son supérieur hiérarchique et consigner par écrit toutes les informations la concernant.

Article 2.3

A l'exception des activités liées au droit syndical, les locaux de la collectivité non ouverts au public sont exclusivement réservés aux activités professionnelles et aux agents qui les exercent.

Article 2.4

L'utilisation des véhicules de la collectivité est strictement réglementée :

- Les tracteurs et véhicule dont le PTAC est supérieur à 3,5 tonnes ne doivent être conduits que par des agents autorisés et titulaires du permis C. La loi du 22 mars 2012 relative à la simplification du droit et à l'allègement des démarches administratives, autorise les employés municipaux à conduire avec le permis de catégorie B des véhicules ou appareils agricoles ou forestiers, attachés à une exploitation agricole ou forestière, à une entreprise de travaux agricoles ou à une coopérative d'utilisation de matériel agricole, ainsi que des véhicules pouvant leur être assimilés. Les employés communaux, quel que soit leur statut, peuvent conduire des tracteurs agricole ou appareils et véhicules de ce type d'un poids total en charge autorisé supérieur à 3,5 tonnes.
- Les véhicules et engins dont la vitesse est limitée à 25Km/h par construction (Balayeuses / Tractopelles...) ne peuvent être utilisés que par des agents autorisés et ayant reçu la formation spécifique adéquate.
- Les règles relatives aux contrôles techniques doivent être respectées
- Les personnels sont tenus de respecter le Code de la Route dans l'enceinte des bâtiments et toute infraction engage leur responsabilité

Article 2.5

Il est interdit au personnel

- D'utiliser son véhicule personnel pour le service, sauf avec l'accord préalable de l'autorité territoriale par ordre de mission signé et dans le cas où l'assurance individuelle couvre ce risque. Le non-respect de cette clause engage la responsabilité de l'agent et de son assurance individuelle en cas d'accident
- D'utiliser tout véhicule de service ou de chantier pour des besoins personnels, sauf accord préalable de l'autorité territoriale. Le non-respect de clause pourra constituer une faute grave susceptible de sanctions administratives prévues au point D.

Article 3 : Hygiène et Sécurité

Article 3.1

Les dispositions relatives à l'alcool ou les produits stupéfiants sur le lieu de travail sont les suivantes :

A Introduction et consommation

Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer toute boisson alcoolisée ou produit stupéfiant sur les lieux de travail. Par contre, une provision d'eau fraîche ou de boisson non alcoolisée peut être emportée

L'autorité territoriale se réserve le droit d'engager une procédure disciplinaire lors de tout manquement aux dispositions exposées ci-dessus.

B Détection

Toute personne en état d'ébriété ou se comportant anormalement sur son poste, engageant sa santé, sa sécurité ainsi que celles d'autres personnes placées à proximité (Collègues / Usagers / Public...) sera retirée de son poste de travail par son supérieur hiérarchique.

En application du statut général de la Fonction Publique Territoriale, l'agent écarté de ses fonctions en application de ces dispositions demeure en position d'activité, mais l'absence de service fait entraîne une retenue sur sa rémunération sur la base du trentième indivisible.

En application de la législation en vigueur, le recours à la détection d'alcool et/ou de produits stupéfiants (alcootest / éthylotest...) pourra être effectué sur :

- Les conducteurs d'engins et de véhicules
- Les agents manipulant des produits chimiques et/ou dangereux
- Les agents utilisant des machines dangereuses
- Les agents affectés à des travaux de voirie et d'entretien des espaces publics et bâtiments municipaux (Electricité / Plomberie / Soudures / Réseau d'eau et d'assainissement...)
- Les agents effectuant des travaux en hauteur
- Les agents affectés à des missions en lien avec les usagers (Police municipale / Personnel d'accueil...) ou auprès d'un public spécifique (Enfants / Personnes âgées...)

Les personnes autorisées par l'autorité territoriale à pratiquer ces détections sont :

- Le Directeur Général des Services
- Les chefs de services
- Les agents de Police Municipale, Nationale et de Gendarmerie
- Le Médecin du Travail

En cas d'alcoolémie, le taux au-delà duquel l'agent est retiré de son poste de travail est le taux légal en vigueur prévu par le Code de la Route pour la conduite d'un véhicule

L'agent dispose de la faculté d'exiger la présence d'un tiers (Collègue / Délégué syndical...) lors de ce contrôle et d'en contester sur le champ les résultats par une demande de contre-expertise (vérification par prise de sang) effectuée dans l'heure par le Médecin du Travail et prise en charge par la collectivité.

Si l'agent refuse de se soumettre à un contrôle alors que l'autorité territoriale à respecter la procédure ci-dessus, il y a présomption de culpabilité. Un compte rendu écrit de l'incident est alors réalisé.

En cas de contrôle positif, de présomption d'ébriété ou de comportement anormal, l'agent est immédiatement retiré de son poste de travail. Dans ce cas, il convient :

- De ne pas le laisser seul et d'informer la hiérarchie pour un éventuel entretien avec l'agent concerné afin d'aborder sa situation et les modalités de son retour à son poste de travail dans les meilleures conditions
- De solliciter une assistance médicale pour établir un diagnostic en faisant appel à un médecin (Médecine du travail / SAMU...)
- De prévenir les proches de l'agent pour assurer son éventuelle prise en charge après avis en ce sens d'un médecin

C Organisation de pots ou d'arrosage

Des pots ne peuvent être organisés que de façon ponctuelle dans les services à l'occasion d'une manifestation particulière du type départ en retraite, mutation, promotion, naissance, mariage...

Ils devront systématiquement faire l'objet d'une autorisation préalable transmise par le chef de service et accordée par l'autorité territoriale

S'il est envisagé de proposer des boissons alcoolisées lors de ces pots, elles devront être en quantité limitées et il devra être proposé, dans le même temps, au moins 2 boissons sans alcool autres que de l'eau.

Il est rappelé que l'organisateur peut être tenu juridiquement responsable des actes et de leurs conséquences d'une personne reconnue en état d'ébriété pendant ou à l'issue de telles

manifestations. Il veillera donc à leur bon déroulement ainsi qu'à l'aptitude des agents à les quitter dans les meilleures conditions.

Le non-respect des dispositions ci-dessus dégage donc toute responsabilité de l'autorité territoriale dans ce cadre.

D Sanctions

Les sanctions liées aux comportements évoqués ci-dessus sont celles prévues par la législation en vigueur au sein de la Fonction Publique Territoriale, à savoir :

A la libre administration de l'autorité territoriale

- 1^{er} groupe (Avertissement / Blâme / Exclusion temporaire de 3 jours maximum avec suspension de la rémunération)

Recours possible aux sanctions des groupes suivants après saisine du Conseil de

Discipline

- 2^{ème} groupe (Abaissement d'échelon / Exclusion temporaire de 4 à 15 jours avec suspension de la rémunération)
- 3^{ème} groupe (Rétrogradation / Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans avec suspension de la rémunération)
- 4^{ème} groupe (Mise à retraite d'office pour les agents ayant droit à une retraite / Révocation)

En complément des mesures préventives ou curatives exposées ci-dessus, des mesures administratives particulières peuvent être prise en compte selon l'état de santé de l'agent, et notamment la faculté de saisir le Comité Médical en vue du placement de l'agent en Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue Durée (CLD) d'office.

NB : L'alcoolisme chronique d'un agent sur le lieu de travail est assimilable à une maladie qui nécessite une prise en charge et une orientation de celui-ci vers des soins spécifiques. La diffusion d'une telle information entre dans l'obligation légale d'une démarche d'assistance à personne en danger. Le Code Pénal précise d'ailleurs que « quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit un délit contre l'intégrité corporelle de la personne s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende

LE MAIRE

