



Règlement intérieur

Article 1^{er} : Objet

Le présent règlement est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail dans la collectivité. Il est complété, le cas échéant, par des notes de service, portant prescriptions générales et permanentes dans les matières ci-dessous énumérées, soumises aux mêmes consultations et formalités que le présent règlement.

Article 2 : Champs d'application

1. Le présent règlement s'applique à tous les personnels employés par la collectivité, quel que soit leur statut. Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux de travail de la collectivité.
2. Les personnes extérieures à la collectivité, mais travaillant ou effectuant un stage dans ses locaux, doivent s'y conformer en ce qui concerne les dispositions relatives à l'hygiène et la sécurité.

Article 3 : Affichage

Dès son entrée en vigueur, chaque agent de la collectivité se verra remettre un exemplaire du présent règlement. Il sera en tout état de cause affiché à une place convenable et accessible dans les lieux où le travail est effectué et tout agent recruté ultérieurement à son entrée en vigueur en sera destinataire et devra en prendre connaissance.

Règlement général

Conformément aux prescriptions en vigueur, il fixe :

- Les règles relatives à l'hygiène et la sécurité ;
- Les règles générales relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ou sexuel ;
- Les règles générales et permanentes applicables relatives à la discipline ;
- Les procédures et sanctions disciplinaires.

Hygiène et sécurité

Article 4 : Respect des règles d'hygiène et de sécurité

1. Chaque agent doit respecter et faire respecter, en fonction de ses responsabilités hiérarchiques, les consignes générales et particulières de sécurité en vigueur.
2. Chaque agent doit avoir pris connaissance des consignes affichées et des règles d'hygiène et de sécurité du présent règlement. Le refus d'un agent de se soumettre à ces prescriptions pourra entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 5 : Visite médicale

Les agents devront se soumettre aux examens médicaux légalement obligatoires (visite d'embauche, visite périodique, visite de reprise du travail, etc.).

Article 6 : Formation obligatoire en matière d'hygiène et de sécurité et prévention des risques

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

Article 7 : Utilisation du matériel et usage des locaux de la collectivité

1. Chaque agent doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues et du public, notamment en utilisant les équipements de protection individuelle et collective mis à sa disposition par la collectivité.
2. Obligation est faite aux agents d'utiliser les moyens de protection mis à leur disposition.

3. Chaque agent est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, et notamment à des fins personnelles.
4. Il est formellement interdit, sous peine de sanction :
 - D'utiliser des machines, engins, véhicules, appareils de protection, dispositifs de sécurité, dont on n'a pas la charge, ou dans un but détourné de leur usage normal.
 - D'apporter des modifications, ou même de faire directement des réparations, sans l'avis des services compétents, en raison des dangers qui peuvent résulter de travaux incontrôlés sur des installations, appareils, machines ou matériels, ainsi que dans tout appareil de protection et dispositif de sécurité. Seul le personnel dûment habilité est autorisé à intervenir sur les dispositifs de sécurité des installations ou des matériels.
5. Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, les machines, les véhicules, ainsi que dans tout appareil de protection et / ou dispositif de sécurité, doit en informer immédiatement son chef de service.

Article 8 : Conduite des véhicules et des engins de la collectivité

1. Seuls sont admis à utiliser les véhicules ou engins collectifs appartenant en propre à la collectivité ou mis à sa disposition à quelque titre que ce soit, les agents en possession de l'autorisation nominative de conduite établie et délivrée par l'autorité territoriale en mentionnant :
 - Le secteur géographique dans lequel l'agent est autorisé à conduire ;
 - La catégorie de véhicules ou type d'engins que l'agent peut conduire.
 Toutes disposition qui n'entre pas dans le cadre de cette autorisation doit faire l'objet d'un ordre de mission spécifique signé de l'autorité territoriale ou d'une personne dûment habilitée.
 Tout agent qui, dans le cadre de son travail, est amené à conduire un véhicule ou un engin spécialisé, doit être titulaire d'un permis de conduire valide correspondant à la catégorie du véhicule ou de l'engin qu'il conduit et avoir au besoin suivi la formation spécifique obligatoire correspondant à la catégorie de l'engin utilisé.
2. Lorsqu'un agent fait l'objet d'une suspension, suppression ou annulation de son permis de conduire, il doit en informer immédiatement son responsable de service.
3. Tout accident, même mineur, devra, dans les meilleurs délais, être porté à la connaissance du responsable hiérarchique.

Article 9 : Substances interdites au travail

1. Il est formellement interdit :
 - D'introduire ou de distribuer ou de consommer sur le lieu de travail tout produit stupéfiant dont l'usage est interdit par la loi ;
 - De distribuer des substances médicamenteuses ;
 - D'accéder sur le lieu de travail en état d'ivresse ;
 - D'introduire ou de consommer des boissons alcoolisées.
2. Alcool : l'autorité territoriale ou une personne nommée par celle-ci pourra procéder ou faire procéder à des contrôles d'alcoolémie, pendant le temps de service, pour les agents occupant des postes à **risque (à préciser)** : conduite de véhicules, utilisation de machines, outils, produits dangereux, travail en hauteur, travail sur voirie, ...). Ainsi, toute personne en état apparent d'ébriété, devra être retirée de son poste de travail dangereux et pourra se voir proposer un alcootest. Si ce dernier est positif (seuil selon la loi en vigueur), la personne concernée doit être immédiatement retirée de son poste de travail, voire conduite chez un médecin. Si l'alcootest s'avère négatif, le responsable juge si l'agent doit reprendre son poste ou éventuellement être conduit chez un médecin. Si un agent refuse de se soumettre à un alcootest, ce dernier sera considéré comme positif.

Drogues : L'autorité territoriale ou un de ses représentants peut réaliser des tests salivaires de détection immédiate de produits stupéfiants chez des agents qui occupent un poste de travail sensible (**à préciser**). Avant d'être soumises au test de dépistage, la ou les personnes concernées devront être préalablement informées que celui-ci ne pourra être effectué qu'avec l'accord de la personne contrôlée ; la personne chargée du contrôle devra préciser toutefois qu'en cas de refus, l'agent s'expose à une sanction disciplinaire. Les salariés soumis au contrôle auront la faculté de demander une contre-expertise médicale qui devra être effectuée dans les plus brefs délais. Dans l'hypothèse d'un contrôle positif, l'agent pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Il s'agit de faire cesser des situations manifestement dangereuses.

Article 10 : Hygiène des locaux et du personnel

1. Il est interdit de fumer dans :
 - Les locaux communs, individuels ou lieux de travail (vestiaires, bureaux, hall, restaurant administratifs, ateliers, etc.) ;
 - Les véhicules professionnels ;
 - Les locaux contenant des substances et préparations dangereuses (carburant, peintures, solvants, colles, produits phytosanitaires, produits d'entretien, local chlore, etc.).
2. L'utilisation des cigarettes électroniques (« vapotage ») est interdite dans les établissements scolaires et les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, dans les moyens de transport collectif fermés ainsi que dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif.
3. Il est mis à disposition du personnel astreint à porter des vêtements de travail fournis par la collectivité des vestiaires individuels munis d'un système de fermeture. Ils doivent être maintenus en état constant de propreté.
4. Des douches sont mises à la disposition des agents des services précisés en annexe du présent règlement et qui effectuent des travaux salissants et insalubres.

Article 11 : Lutte et protection contre l'incendie

1. Des consignes générales de protection contre l'incendie sont affichées. Ces consignes sont portées à la connaissance des nouveaux agents. Chaque agent a ainsi l'obligation de connaître les consignes en cas d'incendie et le plan d'évacuation qui sont affichés.
2. Chaque agent doit participer aux essais et exercice d'évacuation organisés par la collectivité.
3. Les issues de secours et postes d'incendie doivent rester libres d'accès en permanence. Il est interdit de les encombrer par du matériel ou des marchandises.
4. Il est interdit de manipuler les matériels de secours (extincteurs, ...) en dehors des exercices ou de leur utilisation normale et de neutraliser tout dispositif de sécurité.

Article 12 : Accidents de service et accidents de trajets

1. Les ateliers ou bureaux doivent être toujours maintenus en ordre, afin de ne rien laisser traîner qui pourrait provoquer un accident.
2. En cas d'accident de service ou d'accident de trajet, quelle qu'en soit la gravité, une déclaration doit immédiatement être faite auprès du représentant de la collectivité.
3. Tout accident de service sera consigné dans le registre d'hygiène et de sécurité.

Article 13 : Droit de retrait

Tout agent a le droit de se retirer d'une 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, ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection. Il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique.

Il ne pourra pas être demandé à l'agent ayant exercé son droit de retrait de reprendre son activité sans que la situation de travail ait été améliorée.

Aucune sanction ne pourra être prise, ni aucune retenue de rémunération effectuée à l'encontre de l'agent ayant exercé son droit de retrait.

Ce droit de retrait individuel ne peut s'exercer que s'il ne crée pas une nouvelle situation de danger grave et imminent pour autrui.

Dispositions relatives au harcèlement moral et sexuel

Article 14 : Harcèlement moral

1. Aucun salarié 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.
2. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, ..., pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Article 15 : Harcèlement sexuel

1. Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en

matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de promotion professionnelle, ..., pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir les faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

2. Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis à l'alinéa précédent ou pour les avoir relatés. Toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

Droits disciplinaires, sanctions et droits de la défense

Article 16 : Retards, absences

1. Tout retard doit être justifié auprès de son supérieur hiérarchique.
2. Toute absence doit être justifiée dans les meilleurs délais.
3. L'absence pour maladie ou accident devra, sauf cas de force majeure, être signalée le plus tôt possible et justifiée dans un délai de 48 heures par l'envoi d'un certificat indiquant la durée probable de l'absence.

Article 17 : Sanctions disciplinaires

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

Pour les agents non titulaires, les sanctions disciplinaires sont prévues par le Décret n°88-145 du 15 février 1988.

Pour les agents sous contrat de droit privé, les articles L.1321-1, L.1331-1 et suivants du Code du travail s'appliquent.

Article 18 : Droits de la défense

Quelle que soit la sanction disciplinaire, l'agent dispose d'un délai suffisant pendant lequel il prend connaissance de son dossier individuel, peut organiser sa défense, se faire représenter ou se faire assister par une ou plusieurs personne(s) de son choix.

Les sanctions appartenant aux 2^{ème}, 3^{ème} ou 4^{ème} groupes nécessitent l'intervention du Conseil de discipline placé auprès du Centre de gestion de l'Allier.

Entrée en vigueur

Article 19 : Date d'entrée en vigueur

Ce règlement entrera en vigueur le, à la suite du vote de l'assemblée délibérante et après avis du comité technique.

Article 20 : Modifications ultérieures

Toute modification ultérieure ou tout retrait sera soumis à l'accord préalable et à la validation du comité technique.

Peuvent également être intégrés dans le règlement intérieur (non exhaustif) :

Hygiène des locaux et du personnel

- Il est interdit de prendre ses repas à son poste de travail.
- Il est mis à disposition du personnel astreint à porter des vêtements de travail fournis par la collectivité des vestiaires individuels munis d'un système de fermeture. Ils doivent être maintenus en état constant de propreté. Si elle l'estime nécessaire pour des raisons d'hygiène ou de sécurité, la collectivité se réserve, après information préalable, de faire ouvrir les vestiaires, avec l'accord des intéressés et en leur présence ainsi que celle des témoins, afin d'en contrôler l'état et le contenu. Si un agent refuse, il sera alors fait appel à un officier de police judiciaire. Si l'intéressé est absent, l'ouverture du vestiaire ne pourra avoir lieu qu'en cas de nécessité impérieuse et se fera en présence de témoins.

Droit de retrait

Ce droit de retrait n'est pas compatible avec les missions de sécurité des biens et des personnes dans le cadre de la sécurité civile et de la police municipale. Ce sont :

- Pour les agents des cadres d'emplois des sapeurs pompiers, les missions de prévention, de protection et de lutte contre les incendies, accidents, sinistres, catastrophe et autre risques technologiques ou naturels prévus à l'article L1424-2 du code général des collectivités territoriales.
- Pour les agents des cadres d'emplois de police municipale et gardes-champêtres, les missions destinées à assurer le bon ordre, la sécurité, la santé et la salubrité publique, lorsqu'elles visent à préserver les personnes d'un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé.

Dispositions relatives à la discipline :

Respect de l'horaire de travail, obligation de secret professionnel, l'interdiction éventuelle de se faire adresser du courrier personnel sur le lieu de travail, le respect du code de la route, ...

Droit de grève