

## DELIBERATION

DÉPARTEMENT DES BOUCHES-DU-RHONE  
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

-----

Extrait du Registre des Délibérations  
du CONSEIL MUNICIPAL

Arrondissement d'Aix-en-Provence

-----

Séance du 20 décembre 2018

COMMUNE  
SAINT MARC JAUMEGARDE

L'an deux mil dix-huit, le vingt décembre à  
vingt heures trente minutes.

Le Conseil Municipal de la Commune de St  
Marc Jaumegarde, a été assemblé au lieu  
ordinaire de ses séances, sur la convocation  
qui lui a été adressée par le Maire, Régis  
MARTIN, conformément aux articles L2121-  
10 du Code Général des Collectivités  
Territoriales.

**Ont donné pouvoir :**

Colette MOLLARET à Patrick MARKARIAN

**Absents excusés :** Véronique REISER-Corinne  
LEGRAS- Guillaume SUEUR Olivia RIVORY -

**A été élue secrétaire :** Isabelle SAUTREAU

**OBJET : ADOPTION DU REGLEMENT DE TRAVAIL  
EN SECURITE**

Rapporteur : Isabelle SAUTREAU

Madame le rapporteur expose que la commune de Saint Marc Jaumegarde a  
souhaité se doter d'un règlement destiné à organiser la vie et les conditions  
d'exécution du travail dans la collectivité.

Il précise les dispositions applicables à la collectivité en matière d'hygiène  
et de sécurité. Le règlement s'applique à tous les agents de la collectivité,  
qu'ils soient titulaires ou non, quelque soit leur fonction et leur ancienneté.

Le comité technique placé près le centre de gestion des Bouches du Rhône,  
saisi le 27 novembre 2018 a émis un avis favorable.

Oui l'exposé de son rapporteur et après en avoir délibéré le Conseil  
Municipal par

11 voix pour  
voix contre  
abstention (s)

**ADOpte** le règlement de travail en sécurité joint en annexe de la présente  
délibération.

Le Maire,  
Régis MARTIN

## DELIBERATION

|   |
|---|
| <p style="text-align: center;"><b>REGLEMENT<br/>DE TRAVAIL EN SECURITE<br/>ADOPTÉ EN COMITÉ TECHNIQUE DU 27 NOVEMBRE 2018</b></p> |
|---|

### TITRE 1 - DISPOSITIONS GENERALES

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

1.1 Ce règlement fixe les mesures applicables à la Commune de Saint Marc Jaumegarde 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 la Commune de Saint Marc Jaumegarde 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.

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.

## DELIBERATION

### 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 la direction générale des services qui informera l'assistant prévention.

- La direction générale des services 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 Technique 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.

## DELIBERATION

---

**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.

**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.

**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, Port d'arme, Travail avec les enfants...

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 générale des services.

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

**9.7** Il est interdit de fumer, vapoter, 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 ou dans son voisinage doit être détenteur d'un titre d'habilitation correspondant.

## DELIBERATION

**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

**11-1** Aucune personne (agents, usagers) ne doit subir d'actes de violence physique, par la parole ou induite par l'organisation du travail (liste détaillée d'exemples de comportements violents en annexe).

Tout agent, quel que soit son niveau hiérarchique, ayant recours à ce genre de pratiques, s'expose à des sanctions disciplinaires.

**11-2** Aucun agent ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral, qui ont pour objet ou effet, une dégradation de ses 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.

**11-3** Aucun agent ne doit subir d'actes relevant du harcèlement sexuel qui se caractérise par le fait d'imposer, de façon répétée, des propos ou des comportements à connotation sexuelle susceptibles de porter atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou de créer à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Est également assimilée au harcèlement sexuel toute forme de pression grave (même non répétée) dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte sexuel, au profit de l'auteur des faits ou d'un tiers.

Dans les deux cas précités, le harcèlement sexuel est puni quels que soient les liens entre l'auteur et sa victime. Le harcèlement peut être caractérisé même s'il n'y a aucun lien hiérarchique entre l'agent et l'auteur des faits.

## DELIBERATION

### 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 Comité technique le 27 novembre 2018.

13.2 Ce règlement entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019

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

## DELIBERATION

---

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.