

DEPARTEMENT DU VAR
JPP/AB

REPUBLIQUE FRANCAISE

CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE DE LA VILLE DE FREJUS

**EXTRAIT
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**

SEANCE DU 05 DECEMBRE 2023

Effectif du Conseil d'Administration	17
Membres en exercice	17

Télétransmission en Préfecture	08 DEC. 2023
Date Réception	08 DEC. 2023

Le cinq décembre deux mille vingt-trois, à dix-sept heures trente, le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la Ville de Fréjus, régulièrement convoqué le 30 novembre – après une première séance prévue en date du 30 novembre 2023 et constatation de l'absence de quorum - s'est réuni au Centre Communal d'Action Sociale (Salle de réunions), le Kipling, 305 avenue Aristide Briand à Fréjus, sous la présidence de Monsieur David RACHLINE, Président du Centre Communal d'Action Sociale, représenté par Mme Nassima BARKALLAH, Vice-Présidente.

PRESIDENT : Monsieur David RACHLINE, représenté par Mme Nassima BARKALLAH, Vice-Présidente.

PRESENTS : Mmes BONNOT, GATTO, CHIERICO, CREPET, EL AKKADI, MM. PETIT, PERONA, Membres

ABSENTS EXCUSES : Mmes CREPIN, CALAMUSA-LEMAITRE, SABATIER, JACQUEMIN, BLESIOUS
MM CAVIGLIOLI, BOURDIN, JOUANIC Membres

REPRESENTES:

Conformément à l'article R123-16 du Code de l'Action Sociale et des Familles ont donné pouvoir de voter en leur nom :

SECRETAIRE DE SEANCE : Mme Imane EL AKKADI

DELIBERATION N° 325 / 23	<u>ACTUALISATION DU REGLEMENT DE TRAVAIL EN SECURITE</u>
du 08 DEC. 2023	APPLICABLE AUX SERVICES DE LA VILLE DE FREJUS ET DU CCAS
Affiché Au 08 FEV. 2024	

Madame Nassima BARKALLAH, Vice-Présidente expose :

Par délibération n°136/22 du 22 février 2022, le Conseil d'Administration a approuvé le règlement intérieur en matière de santé et de sécurité applicable aux services de la Ville et du Centre Communal d'Action Sociale.

En raison de l'évolution de la réglementation, notamment en matière de consommation de produits psychoactifs sur les lieux de travail, il convient de modifier l'article 11 correspondant.

La Formation Spécialisée Santé et Sécurité et Conditions de travail a émis un avis favorable à l'unanimité lors de la séance du 15 novembre 2023

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

APRES avoir entendu l'exposé qui précède et délibéré à l'unanimité des membres présents et représentés,

APPOUVE le règlement actualisé de travail en sécurité applicable aux services de la Ville et du CCAS, annexé,

AUTORISE Monsieur le Président ou son représentant à signer ledit règlement,

SOMET la présente délibération au contrôle de légalité de Monsieur le Préfet du Var,

AINSI fait et délibéré à Fréjus, le 05 Décembre 2023 et ont signé au registre tous les membres présents, après lecture faite.

POUR EXPEDITION CONFORME

**POUR LE PRESIDENT,
LA VICE PRESIDENTE**

Nassima BARKALLAH



DRH/Service Prévention
17/10/2023

1 – GÉNÉRALITÉS

Article 1.1 – Objectifs

Le présent règlement est destiné à organiser les conditions d'exécution du travail de la collectivité. Il précise en particulier certaines dispositions de santé et de sécurité. Des dispositions spéciales peuvent être prévues pour certains agents en fonction des secteurs d'activités. Elles complètent alors le présent règlement.

Article 1.2 – Champ d'application

Ce règlement s'impose à l'ensemble des agents, titulaires et contractuels. La hiérarchie est chargée de son application.

Article 1.3 – Diffusion

Un exemplaire du présent règlement est mis à disposition des agents auprès de leur service d'affectation. Il est également affiché dans tous les lieux de travail de la collectivité.

2 – ACTEURS DE LA PRÉVENTION

Article 2.1 – Les agents

Chaque agent doit veiller à sa propre sécurité ainsi qu'à celle des autres (personnel ou usagers). Il doit pour cela respecter les prescriptions d'hygiène et de sécurité du présent règlement. Tout refus de s'y soumettre engage sa responsabilité et peut entraîner des sanctions disciplinaires.

Article 2.2 – L'autorité territoriale

L'autorité territoriale veille à la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires pour protéger la santé des agents.

Article 2.3 – Le médecin de prévention

Le personnel est tenu de se soumettre à la surveillance médicale assurée par le service de médecine préventive. Tout agent ayant des problèmes de santé en rapport avec son activité doit faire part de ces problèmes au médecin de prévention.

Article 2.4 –Le conseiller de Prévention/ L’assistant prévention

Tout agent ayant des remarques à formuler ou des questions relatives à la santé et à la sécurité sur son poste de travail doit en informer le conseiller prévention ou l’assistant prévention. Cet agent est un référent en matière de sécurité, il ne dispose d’aucun pouvoir de sanction envers les agents.

Article 2.5 – L’ACFI

L’Agent Chargé de la Fonction d’Inspection (ACFI) en hygiène et sécurité est chargé du contrôle des conditions d’application des règles d’hygiène et sécurité au sein des services. Il propose toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l’hygiène et la sécurité au travail ainsi que la prévention des risques professionnels. En cas d’urgence, il propose des mesures immédiates à l’autorité territoriale. Il est nommé par voie de convention auprès du Centre de Gestion du Var. La collectivité le sollicite en cas de besoin.

Article 2.6 – La FSSCT

La Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail contribue à la protection de la santé et de la sécurité des agents dans le cadre de leur travail. Elle est associée au choix des méthodes et équipements de travail qui le nécessitent, aux projets d’aménagements, de construction et d’entretien des bâtiments, aux mesures d’adaptation ou d’aménagement des postes de travail. Elle participe également à l’analyse des risques professionnels auxquels sont exposés les agents, à l’analyse des accidents graves ou à caractère répété. En cas de besoin, les agents peuvent consulter leurs représentants siégeant dans cette instance notamment par l’intermédiaire du secrétaire de celle-ci.

3 – ACCUEIL SÉCURITÉ ET REGISTRES

Article 3.1 – Formation sécurité à l’embauche

Chaque agent doit prendre connaissance des règles de sécurité et des consignes d’urgence sur son lieu de travail, à savoir :

- les issues et dégagements de secours,
- les conditions d’exécution du travail,
- les comportements à observer aux différents postes de travail,
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours,
- les dispositions à prendre en cas d’accident ou de sinistres, et les responsabilités encourues.



Article 3.2 – Registres de santé et sécurité au travail

Les remarques, questions ou suggestions en matière de santé, sécurité et conditions de travail peuvent également être notifiées dans les registres de santé et sécurité au travail prévus à cet effet.

Le conseiller de prévention et l'assistant prévention sont chargés de la tenue de ces registres.

Article 3.3 – Droit de retrait

Si un agent a un motif raisonnable de penser que sa situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé ou s'il constate une défectuosité dans les systèmes de protection, il en avise immédiatement son supérieur hiérarchique. Il peut se retirer d'une telle situation. Aucune sanction ne peut être prise si l'agent se retire d'une situation de travail dangereuse avérée.

Article 3.4 – Registre spécial de dangers graves et imminents

Toute situation de danger grave et imminent constatée par un membre de la FSSSCT ou par un agent qui a utilisé son droit de retrait, doit être consignée par écrit dans le registre spécial de dangers graves et imminents mis à disposition par l'autorité territoriale, afin de lancer la procédure correspondante : enquête immédiate, réunion de la FSSSCT dans les 24 h si divergence, intervention de l'ACFI... Ce registre est placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale et est à disposition à la Direction des Ressources Humaines.

4 – USAGE DES LOCAUX ET DU MATÉRIEL

Article 4.1 – Usage des locaux

Les locaux de la collectivité non ouverts au public sont réservés exclusivement aux activités professionnelles des agents. Afin de garantir aux administrés et au personnel des conditions d'accueil et de travail satisfaisantes et respectueuses des prescriptions en matière de santé et de sécurité, la présence d'animaux domestiques sur le lieu de travail n'est pas admise.

Article 4.2 – Usage du matériel de la collectivité

Tout agent est tenu de conserver en bon état le matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail. Il ne doit pas utiliser ce matériel à d'autres fins, notamment à des fins personnelles. Il est interdit de modifier ou d'enlever tout dispositif de protection.

5 – CONDUITE DE VÉHICULES ET D'ENGINS

Article 5.1 – Permis de conduire / Autorisation de conduite

Tout agent amené à conduire un véhicule dans le cadre de ses activités professionnelles doit être titulaire du permis de conduite adéquat et en cours de validité. Il devra également détenir une autorisation de conduite signée de l'autorité territoriale dans le cas de conduite d'engins de chantier et / ou de levage afin de pouvoir la présenter en cas de contrôle.



Article 5.2 – Permis de conduire

Une copie du permis de conduire est transmise à la Direction des Ressources Humaines au moment de l'embauche et peut ensuite être redemandée au conducteur à intervalles réguliers.

Article 5.3 – Suspension de permis

Tout agent amené à conduire un véhicule dans le cadre de ses activités professionnelles est tenu d'informer immédiatement la collectivité en cas de suspension de permis. En l'absence de transmission de cette information auprès de la DRH et du responsable hiérarchique, une procédure disciplinaire sera engagée.

Article 5.4 – Respect du code de la route

Le personnel doit respecter le code de la route. Toute infraction relève de sa propre responsabilité.

Article 5.5 – Déplacement - Ordre de mission

Tout agent amené à se déplacer (véhicule, train...) dans le cadre de ses activités professionnelles, en dehors de sa résidence administrative, doit être titulaire d'un ordre de mission délivré par l'autorité territoriale. Tout agent amené à conduire un véhicule personnel dans le cadre de ses activités professionnelles doit vérifier auprès de son assureur qu'il est couvert pour ce type de trajets.

6 – TRAVAUX SUR LA VOIE PUBLIQUE

Article 6.1 – Cas général

Tout agent intervenant à pied sur la voie publique ou ses abords immédiats (voirie, signalisation, espaces verts, débroussaillage...) doit porter une tenue de signalisation à haute visibilité de classe 2 ou 3 (gilet fluorescent par exemple) et des chaussures de sécurité.

TRAVAUX ÉLECTRIQUES

Article 7.1 – Habilitation électrique

Tout agent réalisant des travaux électriques ou non électriques à proximité de pièces nues sous tension doit être titulaire d'une habilitation de niveau approprié, délivrée par l'autorité territoriale à l'issue d'une formation préalable, après avis du médecin de prévention.

8 – TRAVAUX EN HAUTEUR

Article 8.1 – Généralités

Tout agent doit privilégier l'utilisation de procédés évitant le travail en hauteur (matériel télescopique, suspentes qu'on peut hisser à partir du sol...).

Les échelles, escabeaux et marchepieds peuvent être utilisés uniquement lorsque le risque de chute est faible et qu'il s'agit de travaux de courte durée ne présentant pas un caractère répétitif.

Article 8.2 – Harnais antichute

Tout agent amené à utiliser un harnais antichute dans le cadre de ses fonctions devra avoir suivi une formation à son utilisation.

9 – ÉQUIPEMENTS DE PROTECTION INDIVIDUELLE (EPI)

Article 9.1 – Obligation

Le port des EPI mis à la disposition des agents et adaptés aux risques est obligatoire. Il permet de garantir leur santé et assurer leur sécurité conformément à la réglementation et aux consignes internes de sécurité mises en place au sein de la collectivité (liste indicative des EPI en annexe). Tout agent qui s'abstient ou refuse, sauf avis médical, de porter les EPI mis à disposition engage sa responsabilité et s'expose à des sanctions disciplinaires. La liste indicative des EPI est en annexe 1.

Article 9.2 – Contre-indication

En cas de contre-indication médicale au port d'un EPI, celle-ci doit être prononcée par le médecin de prévention afin que d'autres modèles soient proposés. Si cela s'avère impossible, l'agent peut être déclaré inapte à certains postes.

Article 9.3 – Utilisation

Les EPI et tenues de travail ne doivent pas être utilisés en dehors du service.

10 – SECURITE ET PREVENTION

Article 10.1 – Respect des consignes de sécurité

Tout agent doit avoir pris connaissance des consignes générales de sécurité en vigueur dans la collectivité et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect. Il devra se soumettre aux exercices d'évacuation en cas d'incendie et également respecter les consignes particulières attachées à son poste.

Article 10.2 – Matériel de secours et premiers secours en cas d'urgence

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (ex : extincteurs...) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile, de neutraliser tout dispositif de sécurité. Les agents désignés par leur responsable de service sont tenus de suivre la formation aux premiers secours d'urgence mise en œuvre par la collectivité.

11 – CONSOMMATION DE PRODUITS PSYCHOACTIFS



Article 11.1 – État inhabituel

Il est interdit d'arriver ou de demeurer sur les lieux de travail de la collectivité dans un état anormal¹ (état d'ivresse notamment).

Article 11.2 – Fiche de liaison/constat d'état inhabituel

Tout état anormal doit être signalé au responsable de service et à la Direction des Ressources Humaines. Une fiche de liaison est disponible sur la messagerie « Zimbra » onglet DRH. Elle doit être établie et adressée au directeur des ressources humaines, au service social de la DRH et au médecin de prévention. Elle donnera lieu à un entretien avec le responsable de service dans les 48 heures maximum puis à un suivi éventuel avec le service social et/ou le médecin de prévention.

Article 11.3 – Mesure conservatoire immédiate

Dans le but d'assurer sa sécurité et celle des tiers, l'agent doit être retiré de son poste de travail si l'état anormal est avéré. L'agent reste sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique pendant ses heures de travail. Un membre de sa famille ou une personne de confiance extérieure à la collectivité, qui déchargera par écrit (modèle disponible sur la messagerie « zimbra ») la responsabilité de l'employeur pourra raccompagner l'agent à son domicile. En cas de danger grave, imminent et vital pour lui ou pour des tiers, l'employeur appellera les services de secours.

Article 11.4 – Entretien hiérarchique ou « du lendemain »

En cas de signalement par la fiche de liaison, l'agent sera obligatoirement convoqué dans les 48 heures maximum après le retour à son poste à un entretien avec son responsable hiérarchique et un membre du groupe chargé du suivi des addictions : l'assistante sociale ou le conseiller prévention. Il sera orienté vers le médecin de prévention, si nécessaire vers des soins appropriés ou une recherche de solution.

Article 11.5 – Introduction d'alcool

Il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer, durant le temps de travail, des boissons alcoolisées, sauf circonstances exceptionnelles. Pour chaque pot lié à des circonstances exceptionnelles (mariage, naissance, départ en retraite, mutation, promotion...), une autorisation doit être demandée au responsable de service. Les boissons alcoolisées doivent être en quantité limitée par rapport aux boissons sans alcool. L'organisateur et le responsable hiérarchique veillent à éviter toute consommation excessive d'alcool lors de la manifestation

¹ Exemples d'états considérés comme anormaux : gestes imprécis, troubles de l'équilibre, désorientation, somnolence, difficulté d'élocution, propos incohérents, changement d'attitude / de comportement, agitation, agressivité, problèmes relationnels, haleine alcoolisée, erreurs grossières, tâches simples qui ont nécessité 2 à 3 fois le temps normal de réalisation, retards, absentéisme injustifié...

Article 11.6 – Introduction de substances psychoactives

Il est interdit d'introduire, de distribuer, de consommer ou d'inciter à consommer des substances psychoactives dans les locaux de travail, hors prescriptions médicales. La détention, la consommation ou encore l'offre d'une drogue illicite (type stupéfiant) quelle qu'elle soit sur le lieu de travail est totalement prohibée.

Article 11.7 – Postes soumis à l'Éthylotest ou à un test salivaire

Un agent peut être soumis à un éthylotest ou un test salivaire s'il présente des troubles caractérisés du comportement potentiellement liés à une alcoolisation aiguë, chronique ou à une consommation de substances psychoactives notamment lorsqu'il travaille sur un « poste à risque » :

- Conduite de véhicules ou engins
- Manipulation de machines dangereuses
- Manipulation de produits chimiques
- Travail au contact des enfants ou des personnes âgées
- Travail exposant à un risque de noyade
- Travail sur la voie publique et/ou au contact du public
- Port d'armes
- Travail en hauteur
- Travail électrique
- Personnel encadrant du public

La portée générale des articles R4228-20 et R4228-21 du code du travail implique des conséquences juridiques graves sur la responsabilité de toute la chaîne hiérarchique (personnel encadrant) en cas de maintien en situation de service d'un agent sous imprégnation alcoolique ou substances psychoactives. Il est donc utile de rappeler que la responsabilité de chacun est en jeu. Des poursuites disciplinaires pourront être engagées.

Article 11.8 – Organisation du contrôle

En cas de troubles caractérisés comme précédemment décrit, l'agent est soumis à un contrôle. Ce contrôle a pour but de faire cesser la situation dangereuse, il s'agit donc exclusivement d'un contrôle par éthylotest (alcootest) ou test salivaire et non d'une analyse médicale, clinique ou biologique.

Le contrôle devra être pratiqué de façon discrète par son supérieur hiérarchique ou un représentant de l'autorité territoriale et si possible en présence d'un tiers ou du conseiller prévention.

Article 11.9 – Contrôle positif

En cas de contrôle positif, un second test, à quinze minutes d'intervalle, sera réalisé. L'agent sera retiré immédiatement du poste de travail concerné et la procédure des articles 11-2 à 11-4 sera appliquée.

L'agent peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui devra être effectuée dans les plus brefs délais auprès du laboratoire de son choix et à la charge de la collectivité.



Article 11.10 – Refus de contrôle

Le refus de se soumettre à ce contrôle est considéré comme pouvant masquer un état d'ébriété ou une consommation de drogues et entraînera un retrait immédiat de l'agent du poste de travail concerné. La procédure des articles 11-2 à 11-4 sera également appliquée. Une procédure disciplinaire pourra parallèlement être engagée.

12 – TABAC – VAPOTAGE

Article 12.1 – Dans les locaux

Il est interdit de fumer ou vapoter (cigarette électronique) dans tous les locaux de la collectivité, à usage collectif ou non, sauf dans les zones prévues à cet effet. Il est interdit de fumer ou vapoter dans l'enceinte des écoles (y compris des endroits ouverts comme les cours d'école) ainsi que des établissements destinés à l'accueil ou à la formation des mineurs.

Article 12.2 – Dans les véhicules

Il est interdit de fumer et de vapoter dans les véhicules de la collectivité.

Article 12.3 – À l'extérieur

Il est interdit de fumer ou vapoter, même en extérieur, sur les postes comportant l'utilisation de produits dangereux (carburants, peintures, solvants, colles, produits phytosanitaires, produits d'entretien, travaux insalubres...).

13 – FACTEURS PSYCHOSOCIAUX

Article 13.1 – Principe

Aucun agent ne doit faire l'objet d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes

Article 13.2 – Définition des violences physiques et verbales

Les violences physiques portent atteinte à l'intégrité physique de l'individu telles que les coups et blessures, les gestes ou agissements destinés à impressionner fortement, intimider ou causer un choc émotionnel ou un trouble psychologique.

Les violences verbales sont des propos excessifs, blessants, grossiers ou de provocation à la haine, à la violence ou aux discriminations. Elles peuvent être caractérisées par des menaces, des injures, diffamations, ou encore des outrages.

Article 13.3 – Définition des violences sexistes ou sexuelles

Ces violences sont des atteintes à l'intégrité physique et morale d'une personne portées en raison de leur genre ou de leur sexualité. Leur matérialisation se manifeste de différentes façons pouvant aller d'une attitude irrespectueuse ou moqueuse ou des propos blessants à des actes plus graves comme des agressions.

Article 13.4 – Définition des agissements sexistes

Cette notion est définie comme « tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant ou offensant ».

C'est un ensemble de propos, d'attitudes et de comportements fondés sur des stéréotypes liés au sexe et au genre directement ou indirectement dirigés contre une personne ou un groupe de personnes qui ont pour effet de dévaloriser ou inférioriser les victimes.

Article 13.5 – Définition des agressions sexuelles

Elles sont définies comme « toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise » c'est-à-dire attouchement imposé sur le sexe ou les parties du corps considérées comme intimes.

Article 13.6 – Définition du harcèlement sexuel

Le harcèlement sexuel est l'acte qui consiste à faire subir à une personne non consentante des comportements ou des propos à connotation sexuelle ou faire subir des pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles. Le harcèlement sexuel peut naître d'actes répétés, mais aussi d'un acte unique ou il peut être dit « d'ambiance » c'est-à-dire lié à l'environnement.

Article 13.7 – Définition du harcèlement moral

Il peut être caractérisé par des agissements ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail pouvant porter atteinte aux droits de l'agent et à sa dignité, une altération de sa santé physique ou mentale et peuvent compromettre l'avenir professionnel de l'agent.

Le harcèlement moral peut revêtir la forme d'agissements répétés (mais un acte unique suffisamment grave peut suffire).

Article 13.8 – Définition de la discrimination

La discrimination est une infraction complexe qui se caractérise par trois éléments cumulatifs :

- un traitement moins favorable d'une personne placée dans une situation comparable à une autre,
- fondée sur au moins un critère prohibé par la loi,
- dans un domaine déterminé par la loi.

A ce jour, il existe 25 critères prohibés par la loi (l'apparence physique, l'âge, l'état de santé, le sexe, la grossesse, le handicap, les mœurs, l'origine, la religion...).



Les domaines prohibés par la loi sont les suivants :

- l'accès à l'emploi, la carrière, la sanction disciplinaire, le licenciement
- la rémunération, les avantages sociaux
- l'accès aux biens et aux services privés (logements, crédits...)
- l'accès aux biens et aux services publics (école, soins, état civil...)
- l'accès à la protection sociale
- l'éducation et la formation.

Article 13.9 – Procédure

Tout agent victime d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel peut en aviser son supérieur hiérarchique, l'autorité territoriale ou le médecin de prévention et saisir le comité de déontologie, pour être entendu, par mail (comité.deontologie@ville-frejus.fr) ou par le biais de la fiche de demande d'entretien disponible sur la messagerie intranet « Zimbra »/onglet DRH.

Le règlement intérieur et la charte du comité de déontologie peuvent être également consultés sur la messagerie intranet « Zimbra » /onglet DRH.

14 – CONSIGNES EN CAS D'URGENCE

Article 14.1 – Information

Tout agent doit être informé des procédures à suivre en cas d'urgence. La procédure en vigueur dans la collectivité est annexée au présent règlement (annexe 2).

Article 14.2 – Dispositifs de secours

Tout agent doit veiller à ce que les dispositifs de secours (extincteurs, trousse de secours, trappes de désenfumage, robinets d'incendie armés...) restent accessibles. Leur utilisation doit se faire uniquement lors des cas d'urgence.

Article 14.3 – Travail isolé

Tout agent amené à travailler seul doit être doté ou avoir accès à un moyen de communication (téléphone, radio) ou tout dispositif équivalent pour donner l'alerte en cas de problème.

15 – CONSIGNES EN CAS D'ACCIDENT

Article 15.1 – Déclaration

Tout accident de service ou de trajet, même considéré comme bénin, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique par l'agent victime et déclaré au plus tôt à la Direction des Ressources Humaines avec la fiche de déclaration d'accident de travail disponible sur la messagerie Zimbra/onglet DRH. Les témoins éventuels pourront compléter le formulaire. L'agent accidenté devra par ailleurs fournir un certificat médical initial dans les 48 heures suivant l'accident.

L'ensemble de ces documents est transmissible par mail : atmp@ville-frejus.fr.



Article 15.2 – Analyse

Tout accident pourra faire l'objet éventuellement d'une analyse sur site par le conseiller prévention destinée à en rechercher les causes initiales et afin de renforcer les mesures préventives d'ordre matériel ou organisationnel.

16 – VALIDATION DU RÈGLEMENT

Ce règlement a été approuvé par la FSSSCT du

Pour la Ville, ce règlement a été adopté par le Conseil Municipal lors de la séance du

Pour le CCAS et ses établissements, ce règlement a été adopté par le Conseil d'administration lors de la séance du 05 décembre 2023 :

Il entre en vigueur le 08 décembre 2023

**Le Maire,
Le Président du CCAS**

David RACHLINE

1 – Liste indicative d’EPI en fonction de l’activité

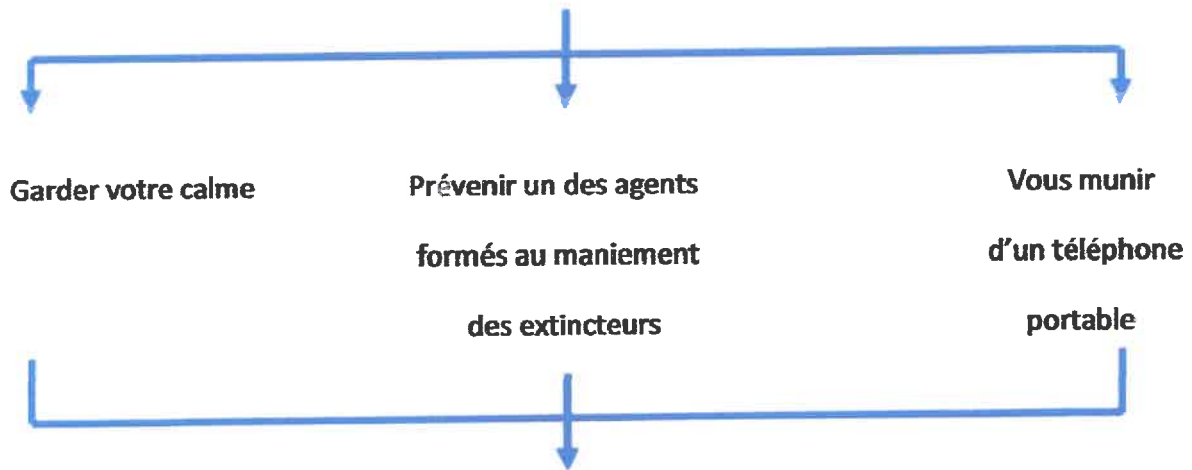
Activité / risque	EPI à porter
Capture d’animaux	<ul style="list-style-type: none"> • Gants de protection • Manchettes de protection
Carrelage	<ul style="list-style-type: none"> • Vêtement de travail • Genouillères pour les carreleurs • Chaussures de sécurité
Chantier du bâtiment	<ul style="list-style-type: none"> • Casque avec jugulaire (si risque de chute d’objet ou de matériaux) • Vêtement de travail • Chaussures de sécurité
Conduite de véhicules et d’engins	<ul style="list-style-type: none"> • Vêtements de travail • Chaussures souples
Débroussaillage	<ul style="list-style-type: none"> • Casque forestier avec visière, protection auditive et écran facial • Gants de protection contre les risques de coupure • Tablier - Vêtement de travail contre les risques de salissures et les projections • Vêtement de signalisation haute visibilité (lors des travaux à proximité de la voirie) • Protège-tibias • Chaussures de sécurité
Échafaudage (montage et démontage)	<ul style="list-style-type: none"> • Gants de protection • Vêtement de travail • Chaussures de sécurité
Électricité	<ul style="list-style-type: none"> • Casque de protection isolant • Ecran anti-arc • Gants isolants • Vêtement de travail • Chaussures isolantes
Entretien des locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Lunettes de protection lors des transvasements • Masque de protection respiratoire, si nécessaire • Vêtement de travail complet (pantalons et blouse) contre le risque de salissures et de projection de produits • Gants de ménage ou de protection contre les produits corrosifs selon les cas • Sabots antidérapants
Entretien mécanisé des locaux	<ul style="list-style-type: none"> • Vêtement de travail contre les salissures et la projection de produits • Chaussures de sécurité ou sabots à semelles antidérapantes
Espaces confinés (cuves, puits, conduites, fosses...)	<ul style="list-style-type: none"> • Casque • Lunettes de protection • Appareil respiratoire isolant (ARI) si nécessaire • Masque « Autosauveteur » • Harnais de sécurité + matériel antichute associé • Gants de protection • Combinaison étanche aux produits chimiques • Gilet de sauvetage si nécessaire • Bottes de sécurité
Festivités	<ul style="list-style-type: none"> • Gants de manutention • Chaussures de sécurité • Ceinture de contention de la colonne vertébrale si besoin

Activité / risque	Exemples d’EPI à porter
Intempéries	<ul style="list-style-type: none"> • Ciré (vêtement de pluie) • Vêtement contre le froid
Meulage ou aiguisage	<ul style="list-style-type: none"> • Lunettes de protection • Gants de protection • Vêtements de travail ajustés pour limiter le risque de happement
Nacelle	<ul style="list-style-type: none"> • Harnais antichute pour la personne se trouvant dans le panier de la nacelle (si imposé par le constructeur) • Casque de chantier si risque de heurt (également pour le surveillant restant au sol)

Navigation	<ul style="list-style-type: none"> • Gilet de sauvetage
Peinture	<ul style="list-style-type: none"> • Gants spécifiques au risque chimique • Masque de protection respiratoire selon la FDS du produit (généralement A1 P2)
Peinture ou vernissage par pulvérisation	<ul style="list-style-type: none"> • Lunettes de sécurité. • Masque de protection respiratoire selon la FDS du produit (généralement A2 P2) • Gants de protection • Vêtement de travail
Piscines (manipulation d'acide et de chlore liquide)	<ul style="list-style-type: none"> • Masque de protection respiratoire selon la FDS du produit (généralement AB2 P2) • Gants en PVC avec manchettes • Vêtement de travail • Chaussures de sécurité
Police municipale	<ul style="list-style-type: none"> • Gilet pare-balles selon les cas • Tenue complète • Vêtement de signalisation haute visibilité (si nécessaire) • Rangiers
Produits phytosanitaires	<ul style="list-style-type: none"> • Lunettes de protection couvrantes et antibuée ou écran facial • Masque de protection respiratoire selon la FDS du produit (généralement A2 P3) • Gants de protection en nitrile • Combinaison étanche aux aérosols liquides, aux particules et aux éclaboussures • Chaussures de sécurité montantes ou bottes de sécurité imperméable
Soudage à l'arc	<ul style="list-style-type: none"> • Masque de protection contre le rayonnement ultraviolet • Masque de protection respiratoire FFP3 • Gants en cuir traités anti-chaueur contre les brûlures, les meurtrissures, les coupures et les chocs électriques • Vêtement de travail • Chaussures de sécurité avec semelles isolantes
Soudage / coupage au chalumeau	<ul style="list-style-type: none"> • Masque de soudeur • Masque de protection respiratoire selon le produit utilisé (généralement ABE1 P2) • Vêtement difficilement combustible (coton ignifugé par exemple) • Tablier en cuir • Chaussures de sécurité
Toiture	<ul style="list-style-type: none"> • Harnais antichute + matériel antichute associé
Tronçonnage / abattage / élagage	<ul style="list-style-type: none"> • Casque forestier composé d'une calotte, d'un écran facial et de coquilles antibruit • Bottes de sécurité • Gants renforcés au niveau de la paume et des poignés • Manchons de tronçonnage • Veste de tronçonnage • Pantalon de tronçonnage

CONSIGNES EN CAS D'INCENDIE

Vous apercevez un début d'incendie



L'INCENDIE N'A PAS PU ÊTRE MAITRISE RAPIDEMENT

Déclencher l'alarme

Prévenir ou faire prévenir les sapeurs pompiers (Téléphone ROUGE au PC) ou 18 / 112 et les informer sur :

- le lieu / la nature / votre identité et vos coordonnées**
- les actions menées et les éventuels blessés**

EVACUER sans précipitation ni panique en vous conformant aux indications données par le guide file et le « serre-file » et aux dispositions de la consigne d'évacuation.

