

EXTRAIT DU REGISTRE AUX DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 13 décembre 2021 – 18h00

Délibération n°2021/140

Date de convocation : 3 décembre 2021

Nombre de conseillers en exercice : 74

L'an deux mille vingt et un, le treize décembre à dix-huit heures, les membres du conseil de la Communauté d'Agglomération du Caudrésis - Catésis se sont réunis à la salle des fêtes de Busigny, sur la convocation qui leur a été adressée par Monsieur Serge SIMEON, Président de la Communauté d'Agglomération du Caudrésis - Catésis.

Étaient présents (53 titulaires et 1 suppléant) :

BASQUIN Alexandre, MACAREZ Jean-Félix, BACCOUT Fabrice, HERBET Yannick, MÉRESSE DELSARTE Virginie, OLIVIER Jacques, DUDANT Pierre-Henri, MOEUR Sébastien, MARECHALLE Didier, GOURMEZ Nicole, HOTTON Sandrine, LEDUC Brigitte, FORRIERES Daniel, BONIFACE Didier, BRICOUT Frédéric, POULAIN Bernard, PRUVOT Brigitte, RICHOMME Liliane, TRIOUX COURBET Sandrine, GOETGHELUCK Alain, DÉPREZ Marie-Josée, PELLETIER Gilles, LAUDE Pierre, PLET Bernard, LEFEBVRE Bertrand, DEMADE Aymeric, CLERC Sylvie, DAVOINE Matthieu, MANESSE Joëlle, MODARELLI Joseph, PLATEAUX Stéphanie, PORCHERET Didier, SIMEON Serge, LEONARD Julien, MERIAUX Christelle, KEHL Didier, DUBUIS Bernadette, HENNEQUART Michel, RIBES-GRUERE Laurence, GOUVART Michel (S), HAVART Ludovic, VILLAIN Bruno, HALLE Sylvain, NOIRMAIN Augustine, GERARD Pascal, GODELIEZ NICAISE Véronique, DEFAUX Maurice, QUONIOU Henri, JUMEAUX Stéphane, RICHARD Jérémy, DOERLER-DESENNE Axelle, QUEVREUX Patrice, MAILLY Chantal, MÉLI Jérôme

Membres excusés (3) :

DOYER Claude, BONIFACE Patrice, PLATEAU Marc

Membres absents (5) :

WAXIN Vincent, LOIGNON Laurent, GERARD Jean-Claude, BASQUIN Etienne, SOUPLY Paul

Membres ayant donné procuration (12) :

PORTIER Carole à BASQUIN Alexandre, GAVE Nathalie à OLIVIER Jacques, BALÉDENT Matthieu à RICHOMME Liliane, BERANGER Agnès à BRICOUT Frédéric, COLLIN Denis à POULAIN Bernard, HISBERGUE Antoine à BONIFACE Didier, MATON Audrey à PRUVOT Brigitte, MÉRY-DUEZ Anne-Sophie à BRICOUT Frédéric, RIQUET Alain à RICHOMME Liliane, THUILLEZ Martine à POULAIN Bernard, PAQUET Pascal à DEMADE Aymeric, RICHEZ Jean-Pierre à QUONIOU Henri

Monsieur RICHARD Jérémy est élu secrétaire de séance.

Avesnes-Les-Aubert
Bazuel
Beaumont-en-Cis
Beauvois-en-Cis
Bertry
Béthencourt
Béviliers
Boussières-en-Cis
Briastre
Busigny
Carnières
Catillon-sur-Sambre
Cattenières
Caudry
Caulery
Clary
Dehéries
Élincourt
Estourmel
Fontaine-au-Pire
Haucourt-en-Cis
Honnechy
Inchy
La Groise
Le Cateau-Cambrésis
Le Pommereuil
Ligny-en-Cis
Malincourt
Maretz
Maurois
Mazinghien
Montay
Montigny-en-Cis
Neuvilly
Ors
Quiévy
Rejet-de-Beaulieu
Reumont
Saint-Aubert
Saint-Benin
Saint-Hilaire-Lez-Cambrai
Saint-Souplet-Escaufourt
Saint-Vaast-en-Cis
Troisvilles
Villers-Outréaux
Walincourt-Selvigny

Délibération n°2021/140 : Portant organisation du temps de travail

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge le fondement législatif du maintien des régimes dérogatoires en posant le principe d'un retour obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022 aux 1607 heures annuelles de travail.

Il s'agit donc pour les collectivités et établissements concernés de définir les nouvelles règles de durée de travail et d'aménagement du temps de travail de leurs agents, par délibération de leur organe délibérant, après avis du comité technique.

Ainsi, tous les congés accordés réduisant la durée de travail effectif sans base légale ou réglementaire ne pourront plus être maintenus à compter du 1^{er} janvier 2022.

- La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Jours dans l'année	365
Repos hebdomadaire	104 jours
Jours fériés	8 jours
Congés annuels	25 jours
Jours travaillés par an	228 jours
Nombre d'heures travaillées par an	1 596 arrondies à 1 600heures
Journée de solidarité	+ 7 heures
Total d'heures travaillées par an	1 607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

➤ **Actuellement**

Jours dans l'année	365
Repos hebdomadaire	-104 jours
Jours fériés	- 8 jours
Congés annuels	- 25 jours
Ponts	-2 jours
Journée de solidarité	-1 jour
Après-midis offertes (24/12 et 31/12)	-1 jour
Jours travaillés par an	224 jours

Le Président demande à la Conférence des Maires de se positionner sur :

➤ La durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la communauté d'agglomération est fixé à 36h15 par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de 8 jours de réduction de temps de travail (ARTT) afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607heures.

Ces jours d'ARTT devront être posés en journée, ne pourront pas être pris immédiatement à la suite de jours de congés et ne seront pas possibles en période estivales.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail par exemple : un agent à temps partiel à 80% bénéficiera de 6.5 jours d'ARTT et un agent à temps partiel 60% bénéficiera de 5 jours.

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont toutefois pas concernés les congés maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, mes décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore de formation professionnelle.

➤ Les cycles de travail :

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la communauté d'agglomération est fixée comme il suit :

Les services administratifs et le crématorium :

Les agents des services administratifs et du crématorium seront soumis à un cycle de travail hebdomadaire : semaine à 36 heures 15 sur 5 jours, les durées quotidiennes de travail étant identiques chaque jour soit 7 heures 15.

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires fixes de 8h30 à 12h30 et de 13h45 à 17h00 pour les services administratifs et de 09h00 à 12h00 et 12h45 à 17h00 pour les agents du crématorium.

Pour les services techniques :

Les agents des services techniques seront soumis à un cycle de travail annuel basé sur l'année civile (service dont l'activité est liée aux conditions climatiques) :

- 8 semaines de 32 heures 30 sur 5 jours (janvier et février),
- 14 semaines de 35 heures (mars à mai) sur 5 jours,
- 17 semaines de 40 heures (juin à septembre) sur 5 jours,
- 13 semaines de 35heures (octobre à décembre) sur 5 jours.

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes :

- **De janvier à février** : Du lundi au jeudi : 08h-12h/13h-16h et vendredi 08h-12h30
- **De mars à mai** : Du lundi au vendredi : 08h-12h/13h-16h
- **De juin à septembre** : Du lundi au vendredi : 08h-12h/13h-17h
- **D'octobre à décembre** : Du lundi au vendredi : 08h-12h/13h-16h

➤ **La journée de solidarité :**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- Par la réduction du nombre de jours ARTT,
- Par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion de jours de congé annuel.

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'état ;

Vu le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 02 novembre 2021 ;

Il est proposé au Conseil communautaire de :

- **Valider les propositions qui lui sont faites concernant la durée hebdomadaire de travail, les cycles de travail et la journée de solidarité,**
- **Modifier le règlement intérieur des services de la CA2C et notamment l'article 10 fixant les horaires de travail.**

Document annexé : Règlement intérieur

Adoptée à l'unanimité

Certifié exécutoire par le Président
Compte tenu de l'envoi en Sous-Préfecture
Le 17 décembre 2021 et de la publication le
17 décembre 2021

Vu,

Pour expédition conforme
Beauvois-en-Cis, le 17 décembre 2021

Le Président de séance,
Maire du CATEAU-CAMBRÉSIS
Conseiller Régional

Sergé SIMEON

IMPORTANT


DELAIS ET VOIES DE RECOURS : Conformément à l'article R421 – 1 du code de justice administrative, le tribunal administratif de Lille peut être saisi par voie de recours formé contre la présente délibération pendant un délai de deux mois commençant à courir à compter de sa date de notification et/ou de sa publication.

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU CAUDRESIS – CATESIS



REGLEMENT INTERIEUR DES SERVICES

Sommaire

Envoyé en préfecture le 17/12/2021
Reçu en préfecture le 17/12/2021
Affiché le 
ID : 059-200030633-20211213-2021_140-DE

I - GÉNÉRALITÉS	3
II – NOTIONS STATUTAIRES GÉNÉRALES.....	4
III – ORGANISATION DU TRAVAIL	4
IV – CONGES ANNUELS	6
IV – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	7
Surveillance médicale	10
Les conduites addictives.....	10
Harcèlement	13
V - DROIT DE GREVE	14
VI – DROIT SYNDICAL.....	14
VII - AUTORISATIONS SPÉCIALES D’ABSENCE	15
VIII – DISCIPLINE INTÉRIEURE	16
IX – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE	17
- Fonctionnaires :.....	17
Premier groupe :	17
Deuxième groupe :.....	17
Troisième groupe :	17
Quatrième groupe :.....	17
- Non titulaires :.....	18

REGLEMENT INTERIEUR DES SERVICES DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CAUDRESIS ET DU CATESIS

Le Président de la Communauté de Communes du Caudrésis et du Catésis,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 2005 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du comité technique paritaire en date du,

I - GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1^{er} : OBJET

Le présent règlement est destiné à organiser la vie et les conditions d'exécution du travail au sein des services de la Communauté de Communes du Caudrésis et du Catésis.

Il pourra être complété par des notes de service ou circulaires internes, qui seront soumises aux mêmes consultations et formalités que le présent règlement, et modifié, autant que de besoin, pour suivre l'évolution de la réglementation ainsi que les nécessités du service.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

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 lieux d'exécution des tâches.

ARTICLE 3 : AFFICHAGE

Dès son entrée en vigueur, un exemplaire du présent règlement sera remis à chaque agent de la collectivité. Il sera en outre affiché à une place accessible dans les lieux où le travail est effectué.

Tout agent recruté ultérieurement à son entrée en vigueur en recevra également un exemplaire.

II – NOTIONS STATUTAIRES GÉNÉRALES

ARTICLE 4 : GRADE ET EMPLOI

Le grade, distinct de l'emploi, confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent.

Ces emplois comportent les fonctions définies dans la fiche de poste, en conformité avec le statut particulier du cadre d'emplois.

ARTICLE 5 : RÉGIME DE TRAVAIL

Le temps non complet est distinct du temps partiel.

Un emploi permanent à temps non complet est créé par l'assemblée délibérante pour répondre à un besoin correspondant à une durée hebdomadaire de travail inférieure à la durée légale du travail applicable au cadre d'emplois.

L'autorisation d'exercer un service à temps partiel peut être accordée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi qu'aux agents non titulaires, soit de plein droit, soit en fonction des nécessités de service, dans les conditions fixées par les articles 60 à 60 quinquies de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et par le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004, et selon les modalités définies par l'assemblée délibérante.

III – ORGANISATION DU TRAVAIL

ARTICLE 6 : DURÉE DE TRAVAIL

Selon les dispositions de la délibération du conseil communautaire prise en application de l'article 1^{er} du décret n° 2000-815, la durée annuelle de travail effectif d'un agent à temps complet est fixée à 1607 heures, journée de solidarité incluse.

La durée annuelle de travail effectif d'un agent à temps non complet est égale à la durée précitée multipliée par leur taux d'emploi (exprimé en fraction de temps complet : X / 35èmes).

La journée peut être accomplie selon les modalités suivantes:

- travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai,
- travail d'un jour de RTT
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

ARTICLE 7 : TRAVAIL EFFECTIF

La durée de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles (article 2 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000).

Ce principe permet notamment de déterminer si une pause est rémunérée ou non rémunérée.

ARTICLE 8 : CYCLES DE TRAVAIL

A l'exception des personnels d'enseignement artistique soumis à un régime hebdomadaire d'obligations de service, les cycles de travail peuvent varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction.

Après consultation du comité technique paritaire, le conseil communautaire détermine les conditions de mise en place des cycles de travail. Il arrête leur durée, les bornes quotidiennes et hebdomadaires, les modalités de repos et de pause.

La fixation par l'organe délibérant d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures entraîne l'octroi de jours de réduction du temps de travail (RTT), afin de respecter la durée effective annuelle de travail impartie à chaque agent.

En cas de dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail, une compensation horaire ou, à défaut, l'attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les catégories d'agents qui y sont éligibles est prévue pour les agents relevant d'un régime de décompte horaire des heures supplémentaires, en application du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

ARTICLE 9 : GARANTIES MINIMALES

En tenant compte des heures supplémentaires, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Le repos hebdomadaire comprenant en principe le dimanche ne peut être inférieur à 35 heures.

Seules deux situations précises permettent de déroger à ces garanties minimales :

- en cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée, avec information immédiate du comité technique paritaire,
- lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens, dans les conditions définies par décret.

La durée quotidienne du travail ne doit pas dépasser 10 heures, avec un repos minimum de 11 heures par jour, et une amplitude maximale de la journée de travail limitée à 12 heures. Il doit être accordé aux agents au minimum 20 minutes de pause par temps de travail de 6 heures consécutives dans la même journée ; cette pause n'est rémunérée que lorsqu'elle relève du travail effectif, défini à l'article 7 du présent règlement.

La période de travail comprise entre 22 heures et 5 heures, ou toute autre période de 7 heures consécutives comprises entre 22 heures et 7 heures est au minimum considérée comme du travail de nuit, susceptible d'ouvrir droit à une indemnité horaire.

ARTICLE 10 : HORAIRES DE TRAVAIL

Dans le respect du cadre fixé par la réglementation et par la délibération, il appartient à l'autorité territoriale de déterminer, en fonction des besoins du service, les horaires de travail et les obligations de service des agents. En l'absence de dispositions contraires, ces horaires peuvent inclure des nuits, samedis, dimanches et jours fériés.

De plus, le conseil communautaire peut décider, après avis du CT, l'instauration d'horaires variables. Cette organisation définit une période de référence, en principe la quinzaine ou le mois, durant laquelle chaque agent doit accomplir un nombre réglementaire d'heures de travail. Un dispositif de crédit - débit peut permettre le report d'un nombre limité d'heures de travail d'une période sur l'autre dans la limite de 6 heures au maximum pour une quinzaine et de 12 heures pour le mois.

Les horaires sont fixés par délibération de l'organe délibérant.

ARTICLE 11 : ASTREINTES ET PERMANENCES

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessités de service, un samedi, un dimanche, ou lors d'un jour férié (article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005).

Après consultation du comité technique paritaire, le conseil communautaire fixe les cas de recours aux astreintes, les emplois concernés et les modalités d'organisation. Ces périodes d'astreinte donnent lieu au versement d'une indemnité d'astreinte et d'intervention ou, à défaut, à un repos compensateur.

Pendant une période d'astreinte, l'intervention et, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail sont considérés comme du temps de travail effectif

IV – CONGES ANNUELS

ARTICLE 12 : CONGES ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE

Les congés annuels sont fixés à 27 jours pour une année civile et proratisés en fonction de la quotité horaire de chaque agents.

Les congés exceptionnels (ponts, saint Eloi, Noël ...) sont fixés chaque année sur décision de l'autorité territoriale.

IV – HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

ARTICLE 13 : ORGANISATION DU TRAVAIL DANS LA COLLECTIVITE

L'autorité territoriale veille à la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention des risques professionnels nécessaires pour assurer les conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver la santé et l'intégrité physique des agents.

Chaque agent doit veiller à sa propre sécurité et à celle des autres (personnels ou tierce personne).

ARTICLE 14 : RESPECT DES CONSIGNES DE SECURITE

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont fixées et affichées dans la collectivité. Le refus d'un agent de se soumettre à ces prescriptions peut entraîner des sanctions disciplinaires et engage sa responsabilité.

Les consignes de sécurité en vigueur dans la collectivité (incendie, évacuation ou spécifiques à certaines activités...) doivent être annexées au présent règlement.

ARTICLE 15 : MATERIEL DE SECOURS

Il est interdit de manipuler les matériels de secours (exemple : extincteurs, brancards) en dehors de leur utilisation normale et d'en rendre l'accès difficile, de neutraliser tout dispositif de sécurité.

ARTICLE 16 : UTILISATION DES MOYENS DE PROTECTION

Les agents sont tenus d'utiliser les moyens de protection collectifs et/ou individuels mis à leur disposition et adaptés aux risques afin de prévenir leur santé et assurer leur sécurité. Seul le médecin de prévention peut prononcer une restriction au port des équipements de protection individuelle. Dans ce cas, une recherche d'un équipement spécifique doit être engagée ou un aménagement de poste envisagé.

Tout agent qui s'abstiendrait ou refuserait de porter des équipements de protection individuelle mis à sa disposition engagerait sa responsabilité et s'exposerait à des sanctions disciplinaires.

ARTICLE 17 : UTILISATION DES EQUIPEMENTS DE TRAVAIL, INSTALLATIONS

Chaque équipement de travail et moyen de protection doit être utilisé conformément à son objet.

Chaque membre du personnel doit conserver en bon état de marche tout le matériel qui lui sera confié en vue de l'exécution de son travail, et de veiller à son entretien.

Tout agent ayant constaté une défaillance ou une anomalie dans les installations, le fonctionnement des machines et dans les systèmes de protection est tenu d'en informer, la hiérarchie et de consigner ces constats sur le registre prévu à cet effet (registre de santé et sécurité au travail).

Il est rappelé que l'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipements constitue une faute particulièrement grave.

ARTICLE 18 : FORMATIONS ET HABILITATIONS

Des formations d'accueil à l'hygiène et à la sécurité ainsi que des formations spécifiques doivent être réalisées pour chaque agent de la collectivité. Le personnel doit être informé des risques inhérents à l'établissement.

Chaque agent doit assister à une formation pratique et appropriée sur les risques liés à l'exécution du travail et à la circulation dans la collectivité. Cette formation est organisée lors de son entrée en fonction, en cas d'accident grave ou de maladies professionnelles, à la suite d'un changement de fonctions, de technique ou de matériels, et, à la demande du service de médecine professionnelle et préventive.

Certaines activités nécessitent des autorisations de conduite (engins, véhicules...) ou des habilitations délivrées au vu de l'aptitude professionnelle, médicale et d'une formation spécifique. Celles-ci sont obligatoires pour l'exécution du travail et la conduite des engins de chantier.

Les agents conduisant des véhicules ou certains engins de chantier doivent être titulaires du permis de conduire adéquat. Ils doivent impérativement prévenir leur hiérarchie en cas de retrait de celui-ci.

Tout agent intervenant sur une installation électrique doit être titulaire d'une habilitation électrique délivrée par l'autorité territoriale.

Seules les personnes ayant une attestation de formation aux premiers secours (AFPS), ou une unité d'enseignement de prévention et secours civique de niveau 1 (PSC1), ou un certificat de sauveteur secouriste du travail (SST), sont en mesure de pratiquer les gestes d'urgence.

ARTICLE 19 : DROIT D'ALERTE ET DE RETRAIT EN CAS DE SITUATION DE TRAVAIL PRESENTANT UN DANGER GRAVE ET IMMINENT

(article 5.1 à 5.3 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale)

Après en avoir informé son supérieur hiérarchique, tout agent ayant un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé peut se retirer de son poste après s'être assuré que ce retrait ne crée pas pour autrui une nouvelle situation de danger. Cet avis peut être consigné dans le registre des dangers graves et imminents.

L'autorité territoriale ne peut demander à l'agent de reprendre son activité dans une situation de travail présentant un danger grave ou imminent.

La procédure de danger grave et imminent en vigueur sera annexée au règlement. La collectivité précisera le lieu d'accès au registre de dangers graves et imminents.

ARTICLE 20 : LOCAUX : ATELIERS, VESTIAIRES ET SANITAIRES

Les vestiaires et sanitaires sont maintenus en état de propreté et d'hygiène. Les armoires individuelles verrouillées, mises à disposition du personnel, pour y déposer vêtements et outils personnels ne doivent être utilisées que pour cet usage. Il est interdit d'y déposer des substances et préparations dangereuses, des boissons alcoolisées ou des substances illicites.

Une attention particulière doit être portée au rangement des ateliers ainsi qu'au stockage des produits chimiques ou dangereux

ARTICLE 21 : REPAS

Il est interdit de prendre ses repas sur le lieu direct de travail. La cuisine/réfectoire est accessible aux agents de la collectivité qui souhaitent prendre leur repas sur place. Ces locaux doivent être maintenus en état de parfaite propreté.

ARTICLE 22 : ACCIDENT DU TRAVAIL ET DE SERVICE, ACCIDENT DE TRAJET

Tout accident, même considéré bénin, doit immédiatement être porté à la connaissance du supérieur hiérarchique de l'intéressé et déclaré au service du personnel de la collectivité dans les plus brefs délais ainsi qu'auprès du service de médecine professionnelle et/ou service hygiène et sécurité).

Un rapport devra être établi par le chef de service en collaboration avec les agents de prévention (assistant ou conseiller de prévention), afin de définir de façon précise les circonstances exactes de l'accident et d'en analyser les causes pour mettre en place des mesures de prévention.

Tout accident de service pourra faire l'objet d'une enquête menée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail afin d'en rechercher les causes initiales. Cette analyse permettra de renforcer les mesures préventives d'ordre matériel ou organisationnel.

ARTICLE 23 : REGISTRES D'HYGIENE ET DE SECURITE

Registre d'accidents de travail

La Communauté de Communes du Caudrèsis et du Catésis consigne toutes déclarations d'accidents (graves ou bénins) dans un cahier unique qui fera office de registre.

Registre de santé et sécurité au travail (observations et suggestions)

Il est à la disposition du personnel dans les locaux de la Communauté de Communes du Caudrèsis et du Catésis :

Peuvent y être consignées les observations ou suggestions relatives à la prévention des risques et à l'amélioration des conditions de travail ainsi que toutes anomalies constatées relatives à l'hygiène et la sécurité.

Registre de danger grave et imminent

Ce registre spécial, coté et ouvert au timbre du Comité Technique ou Comité d'Hygiène, de Sécurité et des conditions de travail est placé sous la responsabilité de l'autorité territoriale.

Les avis de danger grave et imminent doivent être consignés sur ce registre.

Registre unique d'hygiène et de sécurité

La Communauté de Communes du Caudrésis et du Catésis consigne tous les documents de vérification et de contrôle techniques de sécurité au travail dans un registre.

Surveillance médicale

ARTICLE 24 : SURVEILLANCE MEDICALE

Le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires et aux visites d'embauche et de reprise du travail prévues en matière de médecine du travail, ainsi qu'aux examens complémentaires qui pourraient lui être demandés par le médecin du service de médecine professionnelle et préventive.

ARTICLE 25 : VACCINATIONS

Chaque agent est tenu d'être à jour de la ou des vaccinations rendues obligatoires par le poste occupé.

Les conduites addictives

La conduite addictive est définie comme une attitude pathologique consistant à consommer de façon excessive et répétée des produits comme l'alcool, le tabac et les drogues.

ARTICLE 26 : TABAC ET INTERDICTION DE FUMER

Il est interdit de fumer dans les véhicules et tous les lieux fermés et couverts accueillant du public, ou qui constituent les lieux de travail, ainsi que sur certains postes de travail (utilisation de produits dangereux, locaux de stockage...).

Une signalisation apparente doit rappeler le principe de l'interdiction de fumer dans les lieux constituant des locaux de travail et indiquer les emplacements mis à la disposition des fumeurs.

ARTICLE 27 : BOISSONS ALCOOLISEES

Dispositions générales

Il est interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer, dans les locaux de travail, des boissons alcoolisées. Il est également interdit d'arriver ou de demeurer sur les lieux de travail de la collectivité en état d'ivresse.

En cas d'ivresse ou de troubles du comportement liés à l'alcool, l'autorité hiérarchique devra :

1. *retirer la personne de ses fonctions, de son poste, si nécessaire mettre le poste en sécurité,*
2. *informer la hiérarchie compétente*

Si la communication est possible :

<p>L'agent peut se reposer sur place si</p>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • les locaux le permettent, • les horaires s'y prêtent, • une surveillance peut être assurée.
<p>L'agent peut être raccompagné à son domicile si</p>	<p>→</p> <p>Priorité 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • il est calme, • il est ramené par la personne pouvant accueillir l'agent à son domicile (la personne doit être en règle vis-à-vis du code de la route). <p>Priorité 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • il est calme, • un véhicule de service est disponible, • il peut être accueilli à son domicile, • il est ramené par 2 accompagnateurs (munis d'un ordre de mission) en règle vis-à-vis du code de la route.
<p>L'agent peut être accompagné à l'hôpital le plus proche si</p>	<p>→</p> <ul style="list-style-type: none"> • il ne peut pas être accueilli à son domicile, • il est calme, • un véhicule de service est disponible, • il est ramené par 2 accompagnateurs (munis d'un ordre de mission) en règle vis-à-vis du code de la route.

Si le comportement de l'agent (agressivité ou inconscience) rend la communication impossible :

L'agent d'encadrement et/ou le chef de service doivent intervenir. Ils font appel à un médecin (médecin du travail s'il est présent sur le site ou médecin généraliste le plus proche) ou au n° 15 (le SAMU) n° 18 (les pompiers) qui donnera une orientation.

Contrôle de l'alcoolémie

En cas d'état apparent d'ébriété, des contrôles d'alcoolémie, par recours à l'alcootest, sont susceptibles d'être effectués.

Un contrôle d'alcoolémie par alcootest peut être réalisé, par l'autorité territoriale, son représentant élu, ou une personne habilitée par l'employeur pour faire cesser une situation dangereuse. En aucun cas, le résultat des contrôles ne pourra être utilisé comme sanction envers l'agent.

Ces contrôles pourront se faire dans le cadre :

- de la conduite des véhicules et engins ;
- de la manipulation des machines dangereuses ;
- de la manipulation de produits dangereux.

L'autorité territoriale aura, au préalable, désigné les postes de sécurité rentrant dans les catégories citées ci-dessus.

L'agent soumis à un contrôle par alcootest a toutes les facultés pour solliciter une contre expertise.

Ce contrôle doit être effectué en présence d'un témoin.

Dans tous les cas, le refus de se soumettre à ce contrôle est considéré comme pouvant masquer un état d'ébriété et entraînera un retrait de l'agent du poste de travail concerné.

Organisations de manifestations festives

L'autorité territoriale aura, au préalable, défini les types de manifestations qui peuvent être organisées dans la collectivité.

Des manifestations festives peuvent être organisées exceptionnellement (départ en retraite, mutation, promotion, naissance, mariage...) dans les services, sous certaines conditions, avec l'accord du responsable hiérarchique.

La quantité d'alcool autorisée devra être limitée et il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool autre que de l'eau. A l'issue de la manifestation, chacun doit quitter la fête en satisfaisant aux obligations du code de la route.

ARTICLE 28 : CONSOMMATIONS DE SUBSTANCES VENENEUSES CLASSEES STUPEFIANTES

Sont définies comme substances classées stupéfiantes le cannabis, les produits de synthèse (notamment l'ecstasy, le LSD), la cocaïne, l'héroïne, les médicaments psychoactifs.

Il est formellement interdit de pénétrer ou de demeurer dans la collectivité sous l'emprise de substances classées stupéfiantes, mais aussi, d'introduire, de distribuer, de consommer ou d'inciter à consommer des substances classées stupéfiantes dans les locaux de la collectivité.

Harcèlement

(loi n°2002-73 du 17 janvier 2002 modifiée ; code du travail livre I arts L.1152-1 à L.1153-6)

Le harcèlement moral a été défini comme un ensemble d'agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits du salarié et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

ARTICLE 29 : INTERDICTION DE TOUTE PRATIQUE DE HARCELEMENT MORAL

Aucun agent, qu'il soit titulaire ou non titulaire, 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.

Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un agent, qu'il soit titulaire ou non titulaire, en prenant en considération :

- le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au paragraphe ci-dessus,
- le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements ;
- ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 30 : INTERDICTION DE TOUTE PRATIQUE DE HARCELEMENT SEXUEL

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne qui, abusant de l'autorité que lui confèrent ses fonctions, a donné des ordres, proféré des menaces, imposé des contraintes ou exercé des pressions de toute nature sur cet agent dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

Aucun agent ne peut être sanctionné pour avoir témoigné des agissements définis ci-dessus ou pour les avoir relatés.

Tout agent ayant procédé aux agissements définis ci-dessus, est passible d'une procédure pénale et d'une sanction disciplinaire.

V - DROIT DE GREVE

ARTICLE 31

La grève ne peut être déclenchée, dans les communes de plus de 10000 habitants qu'après dépôt d'un préavis émanant d'une des organisations syndicales les plus représentatives sur le plan national.

Le préavis doit préciser les motifs du recours à la grève, fixer le lieu, la date et l'heure du début ainsi que la durée, limitée ou non de la grève envisagée, et parvenir 5 jours francs avant le déclenchement de la grève à l'autorité hiérarchique.

Un préavis donné au plan national dispense d'en déposer un au niveau local.

Les personnels des communes dont la population ne dépasse pas 10 000 habitants ne sont donc pas soumis à ces dispositions du code du travail et « *dans le silence des textes en ce qui les concerne [...] ne sont pas astreints à l'obligation de préavis* » (réponse ministérielle AN n° 5683 du 5 juin 1989).

Il revient cependant à l'autorité territoriale, le cas échéant, de prendre les mesures nécessaires pour éviter qu'il ne soit porté atteinte aux nécessités de l'ordre public (CE, 9 juillet 1965, *Pouzenc*). Les limitations à l'exercice du droit de grève sont strictement contrôlées par le juge administratif, « *seul compétent pour apprécier la légalité des mesures que le maire, responsable du bon fonctionnement des services publics placés sous son autorité, pourrait éventuellement être appelé à prendre lorsque des circonstances particulières le justifient* » (réponse ministérielle AN n° 31372 du 25 décembre 1995).

VI – DROIT SYNDICAL

ARTICLE 32 : EXERCICE DU DROIT SYNDICAL

Les conditions d'exercice du droit syndical sont fixées par l'article 100 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et précisées par le décret n°85-397 du 3 avril 1985.

Ces textes réglementent :

- les conditions matérielles d'exercice du droit syndical,
- les réunions mensuelles d'information d'une heure,
- la situation des responsables syndicaux,
- les autorisations spéciales d'absence,
- les décharges d'activité de service,
- la mise à disposition pour exercice d'un mandat syndical.

Des conditions plus avantageuses peuvent être légalement conclues.

Un congé pour formation syndicale est également prévu par l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

VII - AUTORISATIONS SPÉCIALES D'ABSENCE

ARTICLE 33 : ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

En application de l'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les durées des autorisations d'absence accordées à l'occasion d'événements familiaux et déterminées sont fixées ainsi qu'il est précisé en annexe au présent document.

ARTICLE 34 : MATERNITE

Dans les conditions précisées par la circulaire ministérielle, l'agent pourra bénéficier d'autorisation d'absence ne dépassant pas la ½ journée, afin de se rendre aux examens prénatals obligatoires pendant la période de grossesse, s'ils ne peuvent avoir lieu en dehors des heures de service.

Compte tenu des nécessités des horaires de leurs services et des demandes des intéressées, l'autorité territoriale accorde sur avis du médecin de médecine professionnelle et préventive, des facilités dans la répartition des horaires de travail. Ces facilités sont accordées, à partir du 3ème mois de grossesse, dans la limite d'une heure par jour. Elles ne sont pas récupérables.

Pour pouvoir suivre des séances préparatoires à l'accouchement psychoprophylactique (dit « sans douleur »), des autorisations pourront être accordées par l'autorité territoriale, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et au vu des pièces justificatives, lorsque ces séances ne peuvent avoir lieu en dehors des horaires de travail.

Pour l'allaitement, des facilités peuvent être accordées, dans la limite d'une heure par jour, à prendre en deux fois et sous réserve que l'administration dispose d'une organisation matérielle appropriée à la garde des enfants.

ARTICLE 35 : PARITARISME

Sur présentation de leur convocation, les représentants syndicaux membres des commissions administratives paritaires et des organismes statutaires créés en application de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ou de la loi n°84-594 du 12 juillet 1984 modifiée bénéficient d'autorisations spéciales d'absence (article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et article 15 du décret n°85-397 du 3 avril 1985).

La durée de l'autorisation comprend, outre les délais de route et la durée prévisible de la réunion, un temps égal à cette durée pour permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte-rendu des travaux.

Ces autorisations se cumulent avec les autorisations spéciales d'absence obtenues à un autre titre, y compris à titre syndical.

VIII – DISCIPLINE INTÉRIEURE

ARTICLE 36 : RETARDS OU ABSENCES

Tout retard doit être justifié auprès du chef de service ou auprès du Directeur Général de la Communauté de Communes du Caudrésis et du Catésis.

Tout retard fera l'objet d'un retrait sur salaire pour service non fait au pro rata du nombre de quart d'heure entamé.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner une sanction disciplinaire.

Pour bénéficier d'un congé de maladie ainsi que de son renouvellement, l'agent doit obligatoirement et au plus tard dans un délai de quarante-huit heures adresser à l'autorité dont il relève un certificat d'un médecin ou d'un chirurgien-dentiste.

Toute absence non justifiée est considérée comme « *service non fait* » et, si elle se renouvelle, peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire. La même règle s'applique à la sortie anticipée sans motif légitime ou autorisation, sous la seule réserve des dispositions légales permettant au salarié de se soustraire à une situation présentant un danger grave et imminent.

ARTICLE 37 : ACCES A LA STRUCTURE

Le personnel n'a accès aux locaux de l'établissement que pour l'exécution de son travail et ne dispose d'aucun droit d'entrée ou de maintien dans les locaux en-dehors des heures de travail, sauf pour motif tenant à l'intérêt du service.

Il est interdit au personnel d'introduire, dans l'enceinte de l'établissement, des personnes étrangères au service, sauf dispositions légales particulières.

La vente, l'échange ou la distribution, au sein de la l'établissement, de marchandises sont également prohibés, sauf autorisation expresse donnée par l'autorité territoriale.

ARTICLE 38 : SORTIES PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL

Les sorties pendant les heures de service sont subordonnées à une autorisation délivrée par le Président de la CCCC, signé de l'agent, son chef de service et du Directeur Général des Services de la CCCC, sauf cas de force majeure ou de danger.

Les représentants du personnel élus ou désignés informent leur supérieur hiérarchique avant de quitter leur poste de travail, afin d'assurer la bonne organisation du service.

ARTICLE 39 : USAGE DU MATERIEL DE LA COLLECTIVITE

L'agent doit veiller à la conservation du matériel qui lui est confié pour l'exécution de son travail et ne peut l'utiliser qu'à des fins professionnelles.

Toute appropriation personnelle des objets appartenant à l'établissement sans autorisation est strictement interdite et, de la même manière, lors de sa cessation de fonctions, l'agent doit restituer tout matériel et document en sa possession appartenant à la collectivité ou à l'établissement.

ARTICLE 40 : CONDUITE D'UN VEHICULE DE FONCTION OU DE SERVICE

La conduite d'un véhicule de service est strictement subordonnée à la possession du permis de conduire exigé par le Code de la route pour la catégorie correspondante, en état de validité.

Il est de plus interdit :

- d'utiliser un véhicule de la collectivité ou de l'établissement sans autorisation du chef de service ou du directeur général et sans s'être muni des pièces nécessaires à la circulation,
- de dévier, pour ses besoins personnels, des itinéraires fixés dans le cadre de la mission,
- de transporter dans un véhicule de la collectivité ou de l'établissement, y compris à titre gracieux, toutes personnes ou marchandises, en dehors de ceux ou celles étrangères à la mission.

IX – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

ARTICLE 41 : SANCTIONS DISCIPLINAIRES

Tout manquement l'agent aux devoirs et obligations des fonctionnaires peut donner lieu à l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Les sanctions disciplinaires sont, par ordre d'importance, les suivantes :

- **Fonctionnaires :**

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.
- **Non titulaires :**
 - L'avertissement,
 - Le blâme,
 - L'exclusion temporaire des fonctions avec retenue de traitement pour une durée maximale de six 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 de licenciement.

ARTICLE 42 : DROIT A LA DEFENSE

Le fonctionnaire à l'encontre duquel une procédure disciplinaire est engagée a droit à la communication de l'intégralité de son dossier individuel et de tous les documents annexes et à l'assistance de défenseurs de son choix (article 19 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée).

ANNEXE

AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE

L'article 59 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 énumère les cas dans lesquels les fonctionnaires en position d'activité peuvent être autorisés par l'autorité territoriale à s'absenter. Les autorisations d'absence sont à distinguer des congés. Elles n'ont aucune incidence sur les droits de l'agent bénéficiaire et sont considérées comme du temps de travail effectif.

On peut distinguer les autorisations dont les modalités précisément définies s'imposent à l'autorité territoriale (pour l'exercice des mandats locaux, syndicaux, par exemple), de **celles laissées à l'appréciation des pouvoirs locaux telles que les autorisations pour événements familiaux**.

S'agissant de cette dernière catégorie, il est à noter que l'article 59 susvisé prévoyait un décret d'application qui n'a jamais vu le jour. Aussi appartient-il aux assemblées délibérantes de déterminer les conditions d'attribution et la durée desdites autorisations après avis du CTP.

I – LES PRINCIPES D'APPLICATION DES AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les autorisations d'absence pour événements familiaux, fixées par délibération après avis du CT, sont accordées sous réserve de la présentation de justificatifs et des nécessités du service.

L'autorisation spéciale d'absence, définie par l'Article 59 de la loi du 26 janvier 1984 peut être assimilée à une interruption totale ou partielle de service dont bénéficient aussi bien les fonctionnaires que les non titulaires. L'agent n'en reste pas moins statutairement en position d'activité dès lors que son autorisation d'absence est autorisée et justifiée, l'agent devant apporter la preuve matérielle de l'événement.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination des droits à congé annuel (*article L3142-1 du code du travail*).

Ces autorisations d'absence sont à prendre au moment de l'évènement et ne peuvent être reportées ultérieurement. En effet, les autorisations d'absence permettant dans certains cas, aux agents de s'absenter de leur service n'ont évidemment lieu d'être accordées que dans la mesure où l'agent aurait dû exercer ses fonctions au moment où les circonstances justifiant l'autorisation d'absence se sont produites. Une autorisation d'absence ne peut donc être octroyée durant un congé annuel (*ou maladie*), ni par conséquent interrompre le déroulement.

Les autorisations d'absence peuvent être accordées aux agents titulaires, stagiaires, contractuels, auxiliaires sur justification de l'événement.

Les jours accordés sont décomptés **au prorata** du temps de travail.

Le jour de l'événement **est normalement inclus** dans le temps d'absence.

Les jours accordés sont considérés comme étant des **jours ouvrés** (jours normalement travaillés dans la collectivité) et **généralement consécutifs**.