



**Règlement intérieur**  
**Dispositif Atelier Chantier d'Insertion**  
**Salariés en CDDI**

Version 1- en date du 5 octobre 2022

**Dispositions Générales**

---

**Préambule**

**L'accompagnement des salariés en contrat CDDI** est réalisé par le (la) chargé(e) d'insertion professionnelle du chantier d'insertion.

L'accompagnement est **obligatoire**. Il est proposé sur deux types de supports :

- Un temps individuel :

Ce temps de travail est effectué par le (la) chargé(e) d'insertion professionnelle. Il a plusieurs objectifs :

- Permettre au salarié de résoudre des freins socio-professionnels.
- Mettre en place les moyens pour construire le projet professionnel et les moyens d'un retour à l'emploi.
- Accompagner au quotidien le salarié pour la mise en œuvre de son projet individuel.
- Résoudre des difficultés liées à l'emploi sur le chantier et trouver les solutions permettant une optimisation du temps passé dans la structure.

Des temps de régularisation seront organisés lorsque la situation le nécessitera et en présence du chargé d'insertion et du responsable du chantier.

- Un temps collectif :

C'est un temps d'accompagnement, de formation et de résolution des problématiques techniques du groupe de travail.

Les thématiques abordées sont :

- Les techniques de recherche d'emploi
- La connaissance du monde professionnel



- La découverte de l'outil informatique
- La résolution de problématiques pouvant faire avancer le groupe.
- Des thématiques sociales et professionnelles par le biais d'intervenants.

Ces temps collectifs et individuels sont **obligatoires**.

Dans le cadre de la définition de son projet professionnel, le salarié devra effectuer une à deux **missions en situation dans une entreprise** pour confronter son projet à la réalité. La durée de ces périodes est définie par la loi.

## Art 1 – Objet

Le présent règlement intérieur est pris en application des articles L122-33 et suivants du Code du Travail. Il s'applique à tous les agents en CDDI travaillant sur le dispositif « Atelier Chantier d'Insertion ». Ce document sera communiqué et contresigné par chaque nouveau salarié concerné, lors de son embauche, pour qu'il en prenne connaissance. Il sera également affiché sur le lieu de travail.

Il fixe, conformément aux dispositions législative les règles relatives à :

- La discipline applicable sur le dispositif « Atelier Chantier d'Insertion »
- Les procédures et sanctions disciplinaires
- L'abus d'autorité en matière sexuelle et morale dans les relations de travail
- L'hygiène et la sécurité sur les lieux de travail.

Lorsque des personnels extérieurs sont mis à disposition par un organisme tiers, ces derniers doivent se conformer au présent règlement intérieur, dès lors que cela ne va pas en contradiction avec ceux de l'entreprise d'origine.

## Art 2 – Horaires de travail

**Pour les contrats à 26 heures :**

- Lundi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Mardi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45



- Mercredi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Jeudi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Vendredi : Entretiens individuels / ateliers collectifs / démarches socio-professionnelles

Ou

- Lundi : Entretiens individuels / ateliers collectifs / démarches socio-professionnelles /
- Mardi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Mercredi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Jeudi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45
- Vendredi : 8h30/12h30 – 12h15/15h45

Une pause de 45 minutes sera accordée.

Des horaires d'été pourront être appliqués afin d'éviter le travail l'après-midi pendant les périodes de grosses chaleurs ou de canicule

### Art 3 – Présence au travail

- Toute absence quel qu'en soit le motif devra être justifiée dans un délai de 48 heures. En cas de maladie ou d'accident par l'envoi d'un certificat médical.

A défaut après une mise en demeure, l'absence injustifiée pourra faire l'objet d'une sanction prévue par le présent règlement.

Sauf cas de force majeure, l'absence exceptionnelle est subordonnée à l'autorisation préalable du (de la) coordinateur (rice). Le salarié est tenu de présenter sa demande au moins de 48 heures à l'avance et doit indiquer la durée et le motif de l'absence.

- Tout retard devra être justifié auprès de l'encadrant technique ou à défaut du (de la) coordinateur (rice) du chantier.

Les retards réitérés non justifiés peuvent entraîner des sanctions prévues par l'article 5 du présent règlement.

## Art 4 – Comportement professionnel

Les salariés sont placés sous l'autorité du Président et du Directeur du CIAS ainsi que de toute personne ayant reçu délégation de ce dernier.

Ils doivent par conséquent se conformer aux intentions des supérieurs hiérarchiques habilités à diriger, surveiller et contrôler l'exécution du travail.

Il est rappelé :

- Ce conformant à la législation en vigueur et lorsque **des vols** renouvelés et rapprochés d'objets appartenant au CIAS ou aux propriétaires des lieux d'exécution sont avérés, le Président ou à défaut toute personne ayant reçu délégation de ce dernier, peut décider de faire appel aux services de l'ordre.

La fouille des effets personnels d'un salarié pourra être envisagée mais elle doit rester une exception et devra être justifiée :

- soit pour des raisons de sécurité collective
- soit pour permettre la recherche d'objets volés

L'employeur devra sauf circonstances exceptionnelles :

- obtenir l'accord de son salarié
- l'avoir averti de son droit de s'opposer au contrôle et d'exiger la présence d'un témoin
- procéder au contrôle dans des conditions préservant la dignité et l'intimité des personnes

A défaut d'accord du salarié, le contrôle de son sac ne pourra être réalisé que par un officier de police judiciaire.

- Concernant le **harcèlement sexuel** :

Conformément à l'article L .122 -46 du code du travail qui dit ce qui suit :

-Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi

ou refusé de subir les agissements de harcèlement de toute personne dont le but est d'obtenir des faveurs de nature sexuelle à son profit ou au profit d'un tiers.

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

Est passible d'une sanction disciplinaire toute personne qui, dans l'exercice de ses fonctions, aura procédé à de tels agissements.

- Concernant le **harcèlement moral** :

Conformément à l'article L. 122-49 du code du travail qui dit ce qui suit :

-Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

-Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi, ou refusé de subir, les agissements définis à l'alinéa précédent ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Toute rupture du contrat de travail qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire est nul de plein droit.

- Les agents ont le devoir de maintenir en bon ordre et dans un état de propreté satisfaisant les locaux de travail, le mobilier, le matériel, et les véhicules mis à leur disposition, de les utiliser conformément à leur destination et d'éviter toute détérioration. En cas de dégradations ou de dommages volontaires causés à ceux-ci, la responsabilité personnelle de leur auteur pourra être engagée.

- 

## Art 5 – Sanctions disciplinaires

Tout agissement considéré comme fautif pourra, en fonction de sa gravité ou de sa répétition, faire l'objet de l'une ou l'autre des sanctions classées ci-après par ordre d'importance :

- Observation écrite



- Avertissement écrit
- Mise à pied disciplinaire d'une durée maximale de 3 jours
- Licenciement pour faute grave
- Licenciement pour faute lourde

Toute sanction sera motivée et notifiée par écrit au salarié conformément à l'article L 122-41 du Code du travail.

Aucun fait fautif ne peut être invoqué au-delà de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance, à moins que des poursuites pénales n'aient été exercées dans ce même délai.

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaire ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Toute sanction disciplinaire est précédée d'une convocation du salarié ; cette convocation doit mentionner son objet. Le salarié peut se faire assister d'un autre salarié de l'établissement ou d'un représentant syndical lors de cet entretien. La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien.

## Art 6 – Prévention des accidents

Chaque membre du personnel doit avoir pris connaissance des consignes de sécurité qui sont affichées dans les locaux et avoir conscience de la gravité des conséquences possibles de leur non-respect.

Toute consigne délivrée sur le poste travail sera réalisée sous l'autorité de l'encadrant technique ou d'un supérieur hiérarchique.

- Aucun salarié en CDDI n'aura accès à la conduite d'un véhicule sans la consigne expresse de l'encadrant technique ou d'un supérieur hiérarchique et sans l'autorisation écrite de l'établissement.
- Chaque agent doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues, notamment en utilisant les équipements de protection individuelle et collective mis à disposition par le CIAS.



Tout agent qui s'abstient ou refuse de porter les protections individuelles mises à sa disposition engage sa responsabilité et s'expose à des sanctions disciplinaires conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

L'enlèvement ou la neutralisation d'un dispositif de protection des machines ou équipements constitue une faute particulièrement grave.

- Chaque salarié doit veiller à sa sécurité personnelle et à celle de ses collègues de travail et s'abstenir de tout désordre qui pourrait nuire à la sécurité d'autrui. Il doit signaler au (à la) coordinateur (rice) ou à l'encadrant technique tout danger dont il a connaissance.
- Tout accident, même léger, survenu soit pendant le trajet entre le lieu de travail et le domicile, soit au cours du travail, devra immédiatement être porté à la connaissance de l'encadrant technique, par le salarié ou par tout témoin, sauf cas de force majeure ou impossibilité absolue. Celui-ci devra être déclaré auprès du service des ressources humaines qui réalisera les formalités administratives obligatoires.

Lors de l'embauche, l'agent doit communiquer à l'autorité adéquate le nom et les coordonnées de la personne à contacter en cas d'accident.

## **Art 7 – Boissons et stupéfiants sur les lieux de travail**

- Il est formellement interdit d'accéder sur le lieu de travail sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'ivresse. Si un cas semblable se présentait, la procédure à suivre est présente en annexe.
- Il est interdit de distribuer ou d'introduire dans les locaux de travail, des boissons alcoolisées et tout stupéfiant, leur consommation n'étant pas autorisée sur le lieu de travail.
- L'encadrant technique pourra imposer l'éthylotest et/ou un test salivaire aux salariés qui sont concernés par les activités (référencées dans le Document Unique de la Collectivité) ainsi que l'utilisation de matériels suivants :

- conduite de véhicules,
- utilisation de matériels liés aux espaces verts et bâtiment
- manipulation de produits dangereux
- posture de travail dangereuse



En cas de réalisation d'éthylotest ou de test salivaire, l'encadrant technique pourra demander la présence de la direction. Le salarié, quant à lui, pourra demander la présence d'un tiers ou une contre-expertise.

- Il est interdit de fumer ou de « vapoter » dans les locaux affectés au travail, conformément à la réglementation en vigueur.

### Art 8 – Visite médicale

En application des dispositions légales en vigueur, le personnel est tenu de se soumettre aux visites médicales obligatoires et périodiques ainsi qu'aux visites médicales d'embauche et de reprise. Tout agent convoqué à une visite médicale est tenu de s'y présenter.

---

Le présent Règlement a été :

- Affiché sur le tableau d'affichage réservé à cet effet le
- Il entrera en vigueur le **1<sup>er</sup> Novembre 2022**

Le Président, Didier SOMEN