

Addictologie

Quelle conduite à tenir en cas de suspicion ?

- La consommation de substances psychoactives



Le **CDG 76** vous accompagne

Il existe différents types d'addictions...

Substances psychoactives



Substance psychoactive :
Produit légal ou illégal qui agit sur le cerveau en modifiant la façon dont le consommateur se perçoit, agit, pense, perçoit les autres et l'environnement.

Différents niveaux de consommation

La consommation de produits psychoactifs peut, selon le type et l'âge, le sexe et la personnalité de chacun, évoluer avec le temps. D'une pratique simple et occasionnelle, elle peut évoluer en une pratique à risque et se transformer en addiction.



Constatation des symptômes anormaux

- Haleine alcoolisée
- Sueurs abondantes
- Tremblements des mains
- Troubles de l'élocution
- Rires inappropriés
- Somnolence
- Euphorie ou excitation inhabituelle
- Agressivité
- Marche anormale ou précautionneuse
- Equilibre instable
- Hallucination visuelle
- Hallucination auditive
- Propos incohérents
- Attaque de panique
- Désorientation spatio-temporelle



Ne pas s'avancer sur les causes du comportement, ni porter de jugement car d'autres causes sont possibles :

- Malaise hypoglycémique
- Intoxication
- Prise de médicaments
- Causes neurologiques...



L'objectif est de faire cesser la situation de danger.

Se référer au règlement intérieur : quels dispositifs prévoit-il ?

Le règlement intérieur n'est pas un document obligatoire pour les collectivités (article 108-1 de la loi n°84-53 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale) cependant il est très fortement recommandé d'en adopter un.



Le règlement intérieur ne peut apporter **des restrictions aux droits et aux libertés individuelles et collectives** qui ne seraient pas **justifiées par le danger que l'état de conscience modifié** fait courir à l'intéressé et à l'environnement.

Un modèle de règlement intérieur est disponible sur le site internet cdg76.fr

Règlement intérieur: **les éléments qui peuvent y figurer**



Consommation de boissons alcoolisées :

- Possibilité d'interdire la consommation des boissons alcoolisées autorisées par le code du travail (vin, bière, cidre et poiré - article R 4228-20 du code du travail)
- Cette interdiction doit avoir comme unique objectif d'assurer la sécurité des agents et prévenir les risques d'accident
- Elle peut porter sur des moments de la journée ou des lieux spécifiques
- Elle doit être proportionnée au but recherché



Contrôle du taux d'alcoolémie en cas de suspicion d'ébriété :

- Uniquement sur les **postes à risque** définis préalablement :
 - Postes où une défaillance humaine, ou même un simple défaut de vigilance peut entraîner des conséquences graves pour soi-même ou pour autrui ou encore entraîner des graves dommages aux biens de l'entreprise
 - Postes comportant des exigences de sécurité nécessitant un haut degré de vigilance (*Ex : conduite de véhicule, manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, travail en hauteur, sur la voirie, électrique...*)
- Désigner des **fonctions habilitées** à réaliser le contrôle d'alcoolémie (DGS, DRH, responsable hiérarchique...)
- Préciser les **modalités de réalisation** du contrôle



Dépistage de produits stupéfiants :

- Test salivaire à lecture instantanée (cf. : annexe 1)
- Uniquement sur des postes « hypersensibles » identifiés par le médecin du travail et les délégués du personnel
- Possibilité de demander une contre-expertise
- Personne désignée pour mettre en œuvre le test, tenue au secret professionnel
- Possibilité d'être sanctionné si le test s'avère positif



*Le juge admet qu'un test salivaire de dépistage de drogue ou d'alcool peut être effectué par un supérieur hiérarchique. En effet, ce test, qui ne revêt pas le caractère d'un examen de biologie médicale, n'a pas vocation à vérifier l'aptitude des agents mais à en assurer la sécurité. Pour être applicables, ces dispositions doivent être inscrites dans le règlement intérieur. CE n° 394178 du 23 novembre 2016



L'autorité territoriale et le DGS

D'une manière globale

- Veille à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité (décret 85-603).

En cas de suspicion d'ébriété

- Fait pratiquer le test de dépistage (si le règlement le prévoit)
- Prévient les secours



L'encadrant

D'une manière globale

- Est vigilant quant au repérage de situations anormales à l'égard de l'agent mais aussi de l'équipe
- Informe la direction et la DRH de la situation
- Veille à faire appliquer les règles et les procédures de sécurité

En cas de suspicion d'ébriété

1. **Éloigne l'agent de la situation de travail à risque** (assistance à personne en danger)
2. **Informe la DRH et le service de médecine préventive** en suivant une procédure validée en interne
3. **Pratique un test d'alcoolémie** (si autorisé par le règlement intérieur) pour orienter l'agent vers une prise en charge adaptée
4. **Appelle les services de secours** pour recueillir un avis médical
5. **Appelle la police** (si comportement opposant) pour éviter les passages à l'acte violents
6. **Accompagne le retour à domicile ou hospitalisation** (cf. : annexe 2) de manière à ne pas laisser la personne seule car elle peut se mettre en danger
7. **S'entretient avec l'agent à son retour** : revenir sur les faits, expliquer les suites apportées et évaluer l'aide pouvant être apportée
8. **Rédige un constat circonstancié le jour même** (cf. : annexe 3)



- La responsabilité de chacun peut être mise cause pénalement dans les cas suivants :
- faute par imprudence ou négligence (article 223-6 du code pénal)
 - non-assistance à personne en danger (article 121-3 du code pénal)
 - mise en danger d'autrui (article 222-19 du code pénal)



Au retour de l'agent

- **Présente les faits constatés** (cf. : annexe 4)
- **Échange autour des faits constatés**
- **Rappelle les sanctions disciplinaires**
- **Fixe des objectifs partagés**
- **Propose une visite médicale auprès du médecin de prévention** (à la demande de l'employeur) et **s'assurer qu'il n'y a pas d'autres problématiques de santé** pouvant expliquer les manquements
- **Rédige un compte-rendu signé par l'agent**



La Direction des Ressources Humaines

D'une manière globale

- Accompagne l'encadrant dans la gestion des situations rencontrées et informe des possibilités d'action (procédure, conduite à tenir, intervenants, sanctions...)
- Diffuse l'information concernant les conduites addictives auprès des agents (règlement intérieur, aide possible, sanctions...)
- Veille à faire appliquer les règles et procédures de sécurité
- Gère la situation administrative des agents (arrêt maladie, aménagement de poste, reclassement,...)



L'assistant / le conseiller de prévention

D'une manière globale

- Assiste et conseille l'autorité territoriale en matière d'hygiène et de sécurité au travail
- Signale les faits et comportements dangereux et propose des actions de prévention



Les agents

D'une manière globale

- Informe l'encadrant des problèmes rencontrés

En cas de suspicion d'ébriété

- Préviennent l'encadrant en rapportant des éléments factuels (devoir d'alerte)



Le médecin de prévention

D'une manière globale

Le médecin de prévention, assisté par l'équipe pluridisciplinaire en santé et travail

- Conseille et accompagne les collectivités et les agents en matière de santé et de prévention
- Développe des actions à visée collective (sensibilisations, visites en milieu professionnel...) et des actions individualisées (suivi médical professionnel des agents, études de poste de travail...)
- **Le médecin de prévention est tenu au secret médical.** Aucune information médicale ne sera transmise à l'employeur

Au retour de l'agent

- Évalue les facteurs expliquant la consommation (stress au travail, problème personnel, problème d'addiction, etc.)
- Émet des recommandations à l'employeur (avis défavorable provisoire, aménagement de poste et/ou changement d'affectation)
- Assure une surveillance médicale (mise en place d'une surveillance médicale renforcée)
- Oriente vers d'autres professionnels de santé (médecin traitant, médecin agréé, services de soins spécialisés, assistante sociale, psychologue, etc.)



En cas de crise aiguë, le médecin de prévention n'est pas l'interlocuteur.
Faites le 112 ou le 15.



L'équipe encadrante

Au retour de l'agent

Effectuer un bilan entre les différents responsables de l'agent concernant :

En interne

- Les impacts du comportement de l'agent auprès des autres agents (besoin d'échanges concernant la situation et éventuellement de suivi si la situation a été violente.
- Les impacts sur la situation professionnelle de l'agent (la situation peut nécessiter d'envisager une sanction disciplinaire ou de réaffecter certaines missions de l'agent)

En externe

- Les impacts du comportement de l'agent auprès de tiers (l'agent a-t-il causé des dommages? De quelle nature? Ex : accident ou comportement déplacé envers un administré)
- Les impacts du comportement de l'agent sur l'image de la collectivité (une éventuelle médiatisation de certains faits commis par l'agent)

Dans l'hypothèse selon laquelle vous envisageriez une de ces options vous avez la possibilité de contacter le service juridique du CDG76 afin qu'il vous apporte une réponse adaptée à la situation. **Service juridique et documentation - 02 27 76 27 76**

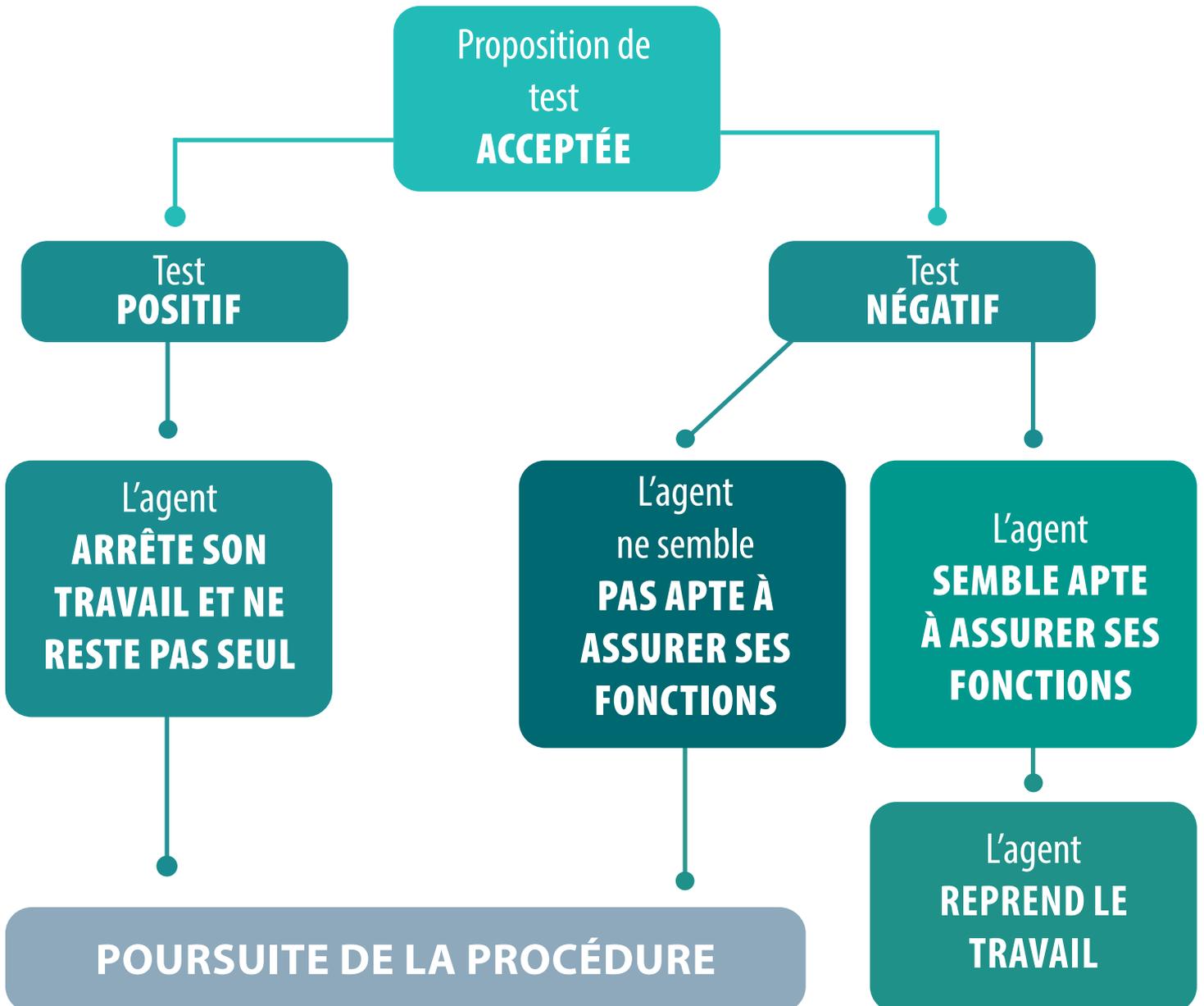


La psychologue du travail du CDG 76 peut vous accompagner dans le déploiement d'une démarche de prévention des pratiques addictives au sein de votre collectivité territoriale. Elle peut également donner des outils concrets sur ces pratiques afin d'aborder ce sujet et gérer des situations complexes.

Contact : Mathilde GENIAUX - 02.79.18.00.90 / mathilde.geniaux@cdg76.fr

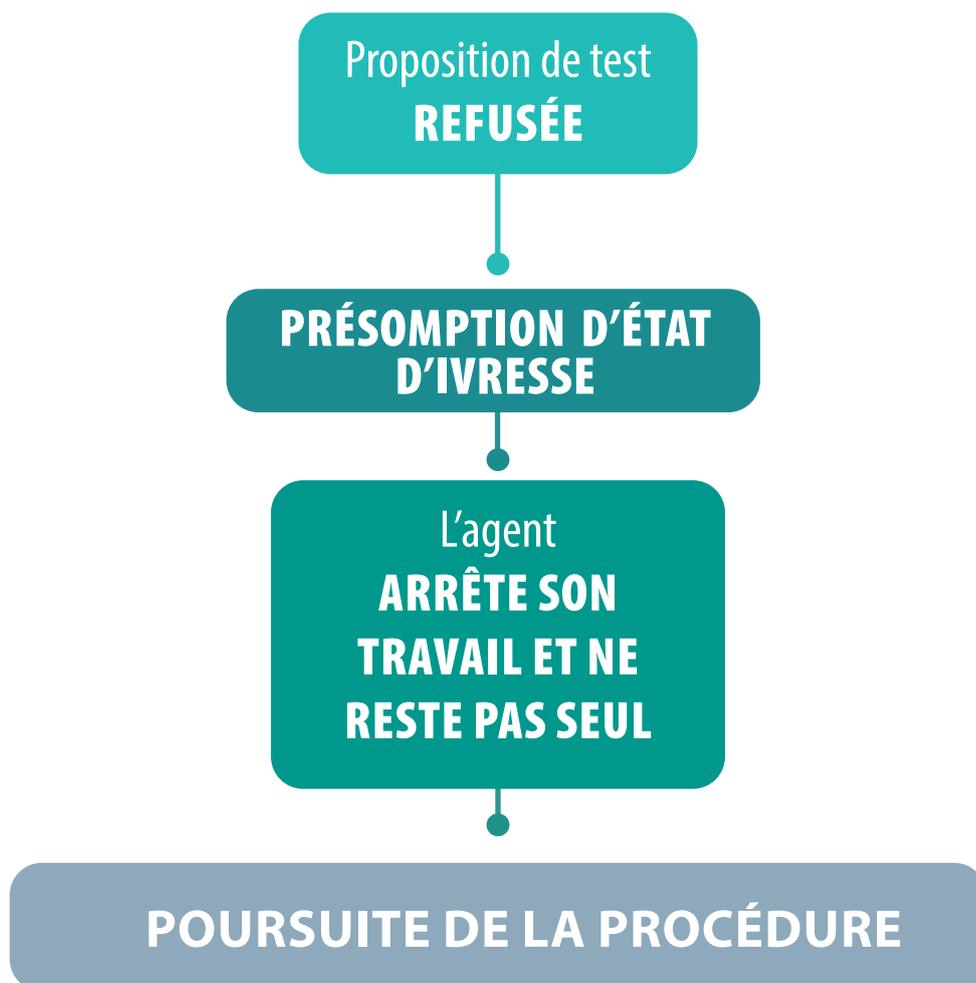
Annexe 1

Proposition d'un test de dépistage
si autorisé dans le règlement intérieur



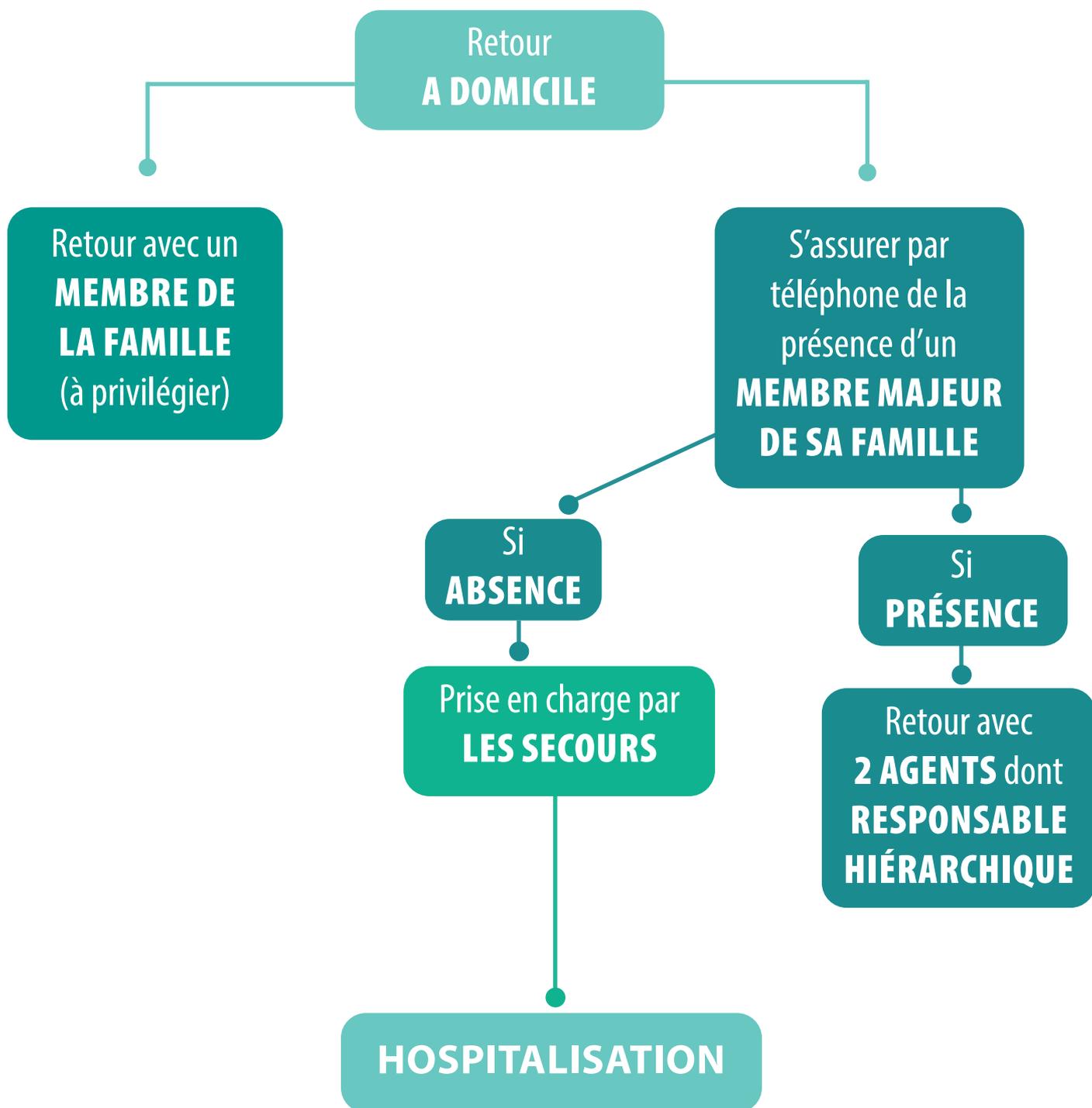
Annexe 1

Proposition d'un test de dépistage
si autorisé dans le règlement intérieur (suite)



Annexe 2

Gérer le retour à domicile



« Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse » (Art. R4228-21 du code du travail)

Annexe 3

Fiche de constat
d'un agent en état anormal / de trouble aigu du comportement

Nom de la collectivité :

Nom du responsable hiérarchique réalisant l'entretien :

Nom et prénom de l'agent :

Service / poste occupé :

Description du comportement inhabituel de l'agent lors des faits (cocher la ou les cases ci-après) :

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> difficultés d'élocution | <input type="checkbox"/> gestes imprécis |
| <input type="checkbox"/> propos incohérents | <input type="checkbox"/> troubles de l'équilibre |
| <input type="checkbox"/> désorientation | <input type="checkbox"/> agitation |
| <input type="checkbox"/> agressivité | <input type="checkbox"/> somnolence |
| <input type="checkbox"/> impression d'haleine alcoolisée | |

Observations du responsable :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Constat effectué le/..... /20..... à h.... Alcootest réalisé : oui non

Lieu :

Par (nom et prénom) :

Témoins (nom, prénom et service) :

Prise en charge (cocher la ou les cases ci-après) :

- appel pompiers (18) appel SAMU (15) appel médecin traitant

- maintien en sécurité de l'agent dans la collectivité
- évacuation par la famille
- évacuation par un accompagnant extérieur
- évacuation par le SAMU/pompiers
- évacuation par une ambulance adressée par le SAMU

Fiche transmise au médecin de prévention et remise à l'agent pour une consultation avec le médecin de prévention à la demande de la collectivité.

Un rendez-vous de consultation est fixé le/...../20.....

Information de l'agent :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Notifié le/...../20.....

Signature de l'agent

Signature du responsable hiérarchique

Copie à remettre à l'agent

Annexe 4

Faits constatés

Faits tenant directement à L'ALCOOL	Faits tenant directement à L'EXÉCUTION DES TÂCHES	Faits tenant au COMPORTEMENT
<ul style="list-style-type: none">▪ Introduction d'alcools interdits▪ Consommation d'alcools interdits sur le lieux de travail▪ Etat d'ébriété	<ul style="list-style-type: none">▪ Absences et retards injustifiés▪ Erreurs répétées▪ Travail insuffisant ou non réalisé▪ Comportement dangereux	<ul style="list-style-type: none">▪ Irrespect, injures, insultes▪ Violence, menaces...▪ Vol

CONTACTS

 RESPONSABLE DU **PÔLE SANTÉ / PRÉVENTION**

 isabelle.carpentier@cdg76.fr

 02 35 59 43 54

 ADJOINTE AU RESPONSABLE DU **PÔLE SANTÉ / PRÉVENTION**

 amelie.lefevre@cdg76.fr

 02 35 59 30 10

 SERVICE **JURIDIQUE ET DOCUMENTATION**

 service.juridique@cdg76.fr

 02 27 76 27 76

Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime