

# Addictions

Quelle conduite à tenir en cas de comportement problématique ?

- La consommation de substances psychoactives



Le **CDG 76** vous accompagne

Il existe différents types d'addictions...

## Substances psychoactives



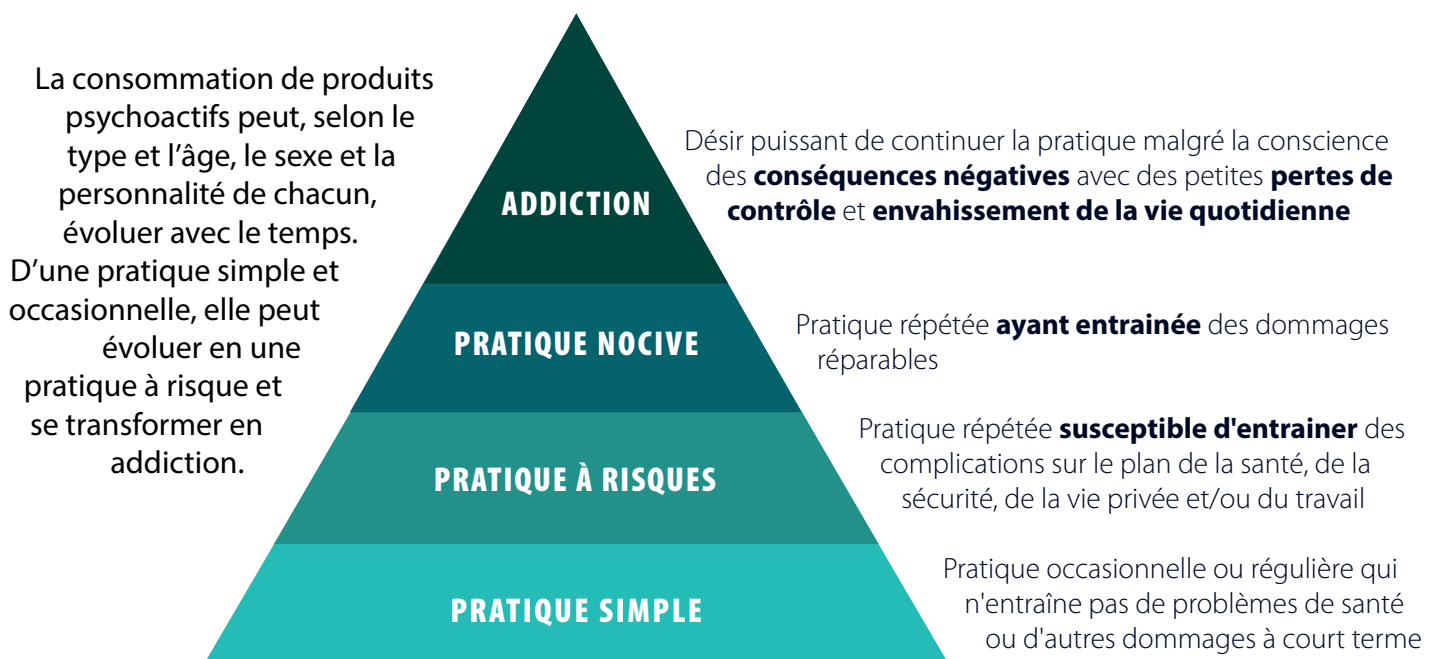
### Substance psychoactive :

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.

Il existe des addictions sans produit ou comportementales et qui sont formellement reconnues par l'OMS :

- L'addiction aux jeux d'argent et de hasard
- L'addiction aux jeux vidéo

## Différents niveaux de consommation



## 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 811-2 du code général de la fonction publique) 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](http://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 (autorité territoriale, DGS, DRH, responsable hiérarchique...)
- Préciser les **modalités de réalisation** du contrôle

NDLR : Il vous appartient d'arrêter et de modifier la liste des emplois exposés le cas échéant. Le recours à un éthylotest ne peut pas être étendu à tous les postes de travail. Vous avez également la possibilité de modifier la liste des personnes pouvant demander la réalisation.



## 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
- Fonction désignée pour mettre en œuvre le test, tenue au secret professionnel
- Possibilité d'être sanctionné si le test s'avère positif
- L'agent pourra demander la présence d'un autre membre du personnel durant le test.
- Il doit accepter de se soumettre au test pour que ce dernier puisse être mis en œuvre.
- Possibilité pour l'agent de demander une contre-expertise

Les agents peuvent refuser de faire les tests de dépistage

- Dans ce cas, le test sera considéré comme positif
- L'agent refusant de se soumettre à un test s'expose à des sanctions disciplinaires pour manquement au règlement intérieur.



\*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 intérieur le prévoit)
- Prévient les secours



## L'encadrant

### D'une manière globale

- Est vigilant quant au repérage de situations anormales à l'égard de chaque 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

Même si la principale cause d'un état apparent d'ébriété est l'imprégnation alcoolique, il convient d'avoir à l'esprit que d'autres causes, plus ou moins graves, peuvent entraîner un comportement qui s'en rapproche telles qu'une hémorragie méningée, un accident vasculaire cérébral, une hypoglycémie ou une intoxication...

1. Éloigner l'agent de la situation de travail à risque (assistance à personne en danger)
2. Alerter les services de secours si l'état de l'agent le nécessite
3. Alerter la direction
4. Faire appel à une personne formée aux premiers secours
5. Ou suivre les prescriptions des services de secours extérieurs (SAMU ou Pompiers) : gestes de secourisme, surveillance durant l'attente des secours, voir transport de la victime vers un service d'urgence
6. Si l'état de l'agent ne nécessite pas l'appel immédiat des secours
7. Pratiquer un test d'alcoolémie si le règlement intérieur l'autorise par une personne désignée

8. Si un test est pratiqué :

• **Et qu'il révèle que le taux d'alcoolémie est supérieur à 0,5g d'alcool par litre de sang :**  
L'agent en état d'ébriété demeure sous la responsabilité de l'autorité territoriale jusqu'à ce qu'il soit raccompagné à son domicile et confié à un membre de sa famille, à un médecin ou aux services de secours (pompiers, SAMU etc.).

• **Et qu'il révèle que le taux d'alcoolémie est inférieur à 0,5g d'alcool par litre de sang :**  
L'autorité territoriale décide de la pertinence de laisser l'agent reprendre son poste. Une autre cause de l'état anormal doit être envisagée et il est recommandé de solliciter un avis médical. Si l'agent refuse de se soumettre au test ou bien le test se révèle négatif, seul un avis médical (médecin traitant ou le 15) permettra de diagnostiquer une possible intoxication par des substances psychoactives, ou un trouble neurologique aigu (AVC, suite d'une crise d'épilepsie...), ou un trouble psychiatrique, ou une hypoglycémie, ou un état infectieux sévère (encéphalite, méningite...) avant que l'agent soit éventuellement raccompagné à son domicile, le cas échéant en présence de l'un des membres de sa famille, confié à un médecin ou aux services de secours (pompiers, SAMU etc.).

9. Appel de la police si besoin

10. Rédige un constat circonstancié le jour même (cf. : annexe 3)



La responsabilité de chacun peut être mise en 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)
- Rappelle les sanctions disciplinaires
- Évalue l'aide pouvant être apportée
- Fixe des objectifs partagés
- Propose une visite médicale auprès du médecin du travail pour accompagner l'agent
- Et afin de s'assurer qu'il n'y a pas d'autres problématiques de santé pouvant expliquer les dysfonctionnements.
- Rédige un compte-rendu circonstancié et argumenté signé par l'agent et remis au médecin du travail

### 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

#### Appel des secours si l'état de l'agent le nécessite

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



## Le médecin du travail

### D'une manière globale

Le médecin du travail, 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 (aménagement de poste et/ou changement d'affectation, avis défavorable provisoire)
- 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, CSAPA, assistante sociale, psychologue, etc.)



En cas de situation d'urgence : faites le 15 ou le 112.  
Le médecin du travail est à informer dans un second temps



## 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)

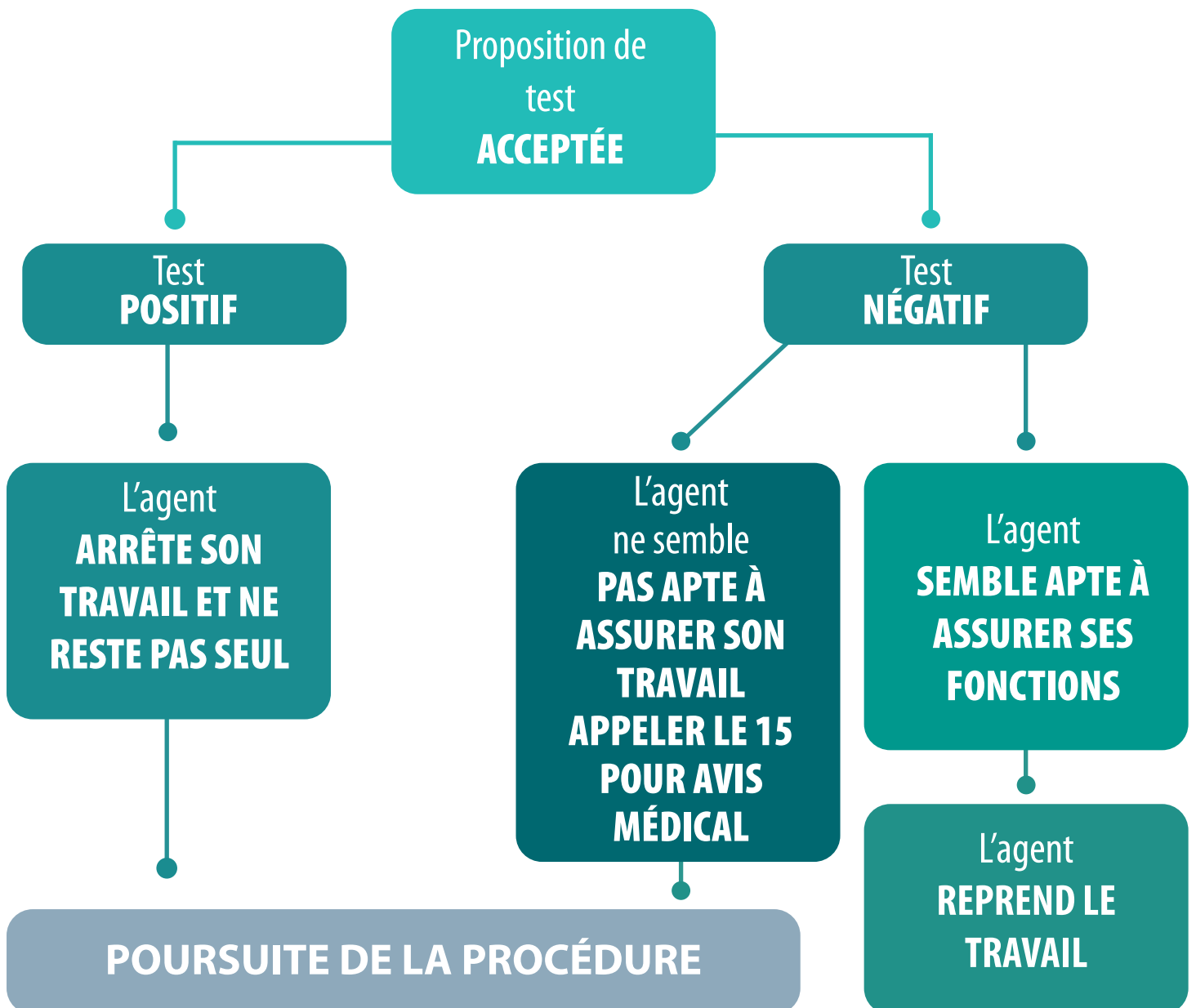
Dans l'hypothèse selon laquelle vous envisageriez une de ces options vous avez la possibilité de contacter le service juridique du CDG76 afin qu'il vous apporte une réponse adaptée à la situation. **Service juridique et documentation - 02 27 76 27 76**



Votre médecin du travail 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

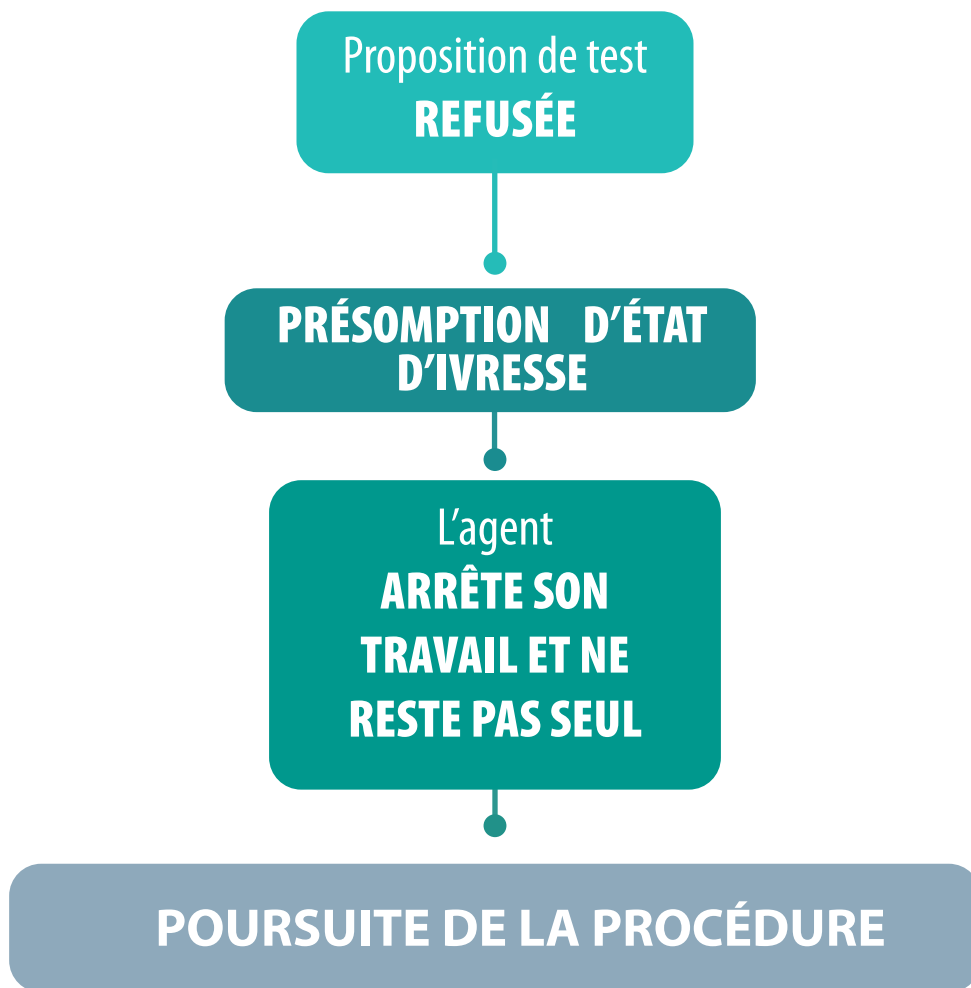
Annexe 1

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



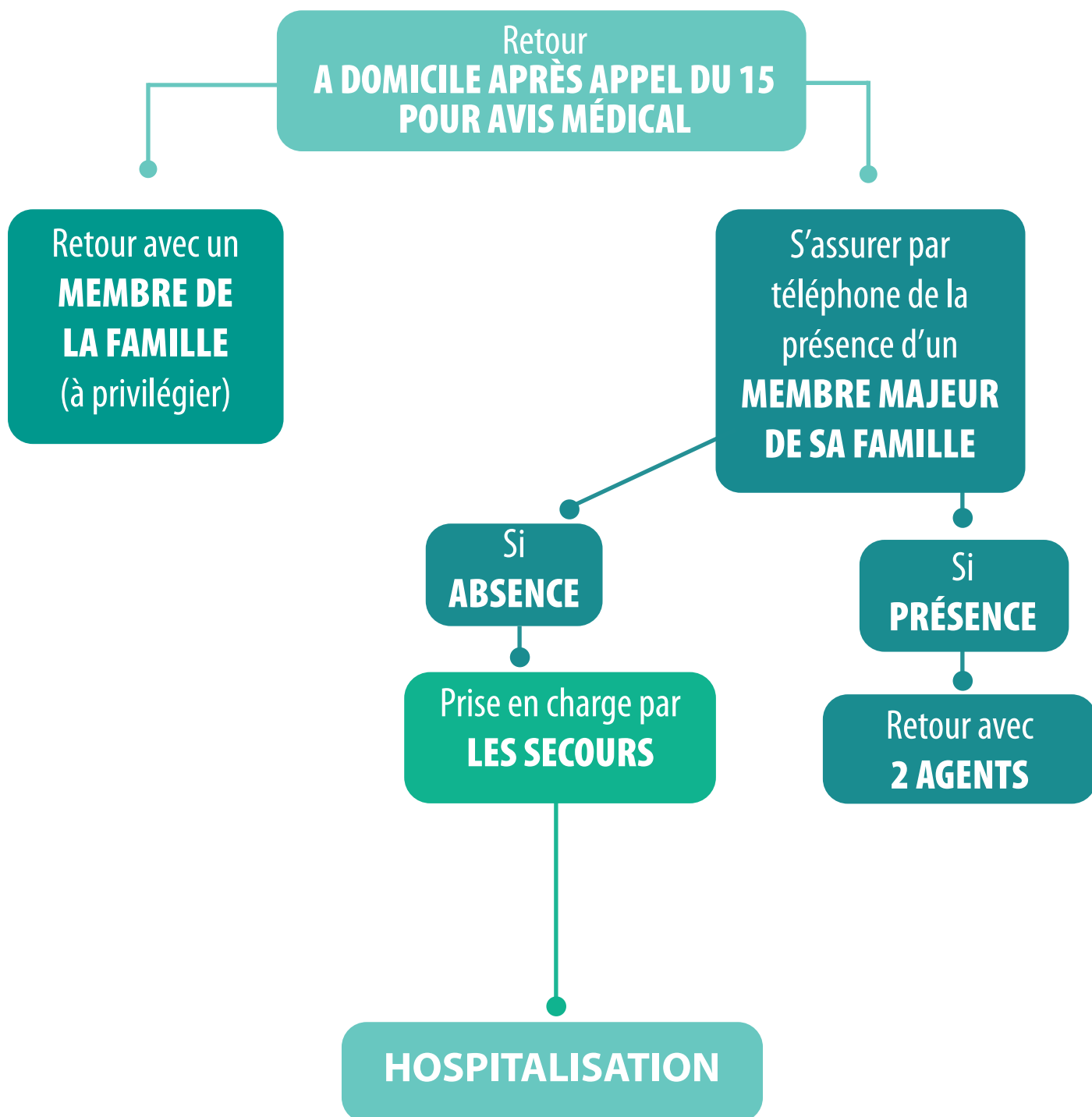
## Annexe 1

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

<p><b>Nom de la collectivité :</b></p> <p><b>Nom du responsable hiérarchique réalisant l'entretien :</b></p> <p><b>Nom et prénom de l'agent :</b></p> <p><b>Service / poste occupé :</b></p>
--

**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 du travail 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**

- Introduction d'alcools interdits
- Consommation d'alcools interdits sur le lieux de travail
- Etat d'ébriété

#### Faits tenant directement à **L'EXÉCUTION DES TÂCHES**

- Absences et retards injustifiés
- Erreurs répétées
- Travail insuffisant ou non réalisé
- Comportement dangereux

#### Faits tenant au **COMPORTEMENT**

- Irrespect, injures, insultes
- Violence, menaces...
- Vol

## CONTACTS

 RESPONSABLE DU **PÔLE SANTÉ / PRÉVENTION**

 [amelie.lefevre@cdg76.fr](mailto:amelie.lefevre@cdg76.fr)

 02 35 59 30 10

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

 [marine.azevedo@cdg76.fr](mailto:marine.azevedo@cdg76.fr)

 02 79 18 11 61

 SERVICE **JURIDIQUE ET DOCUMENTATION**

 [service.juridique@cdg76.fr](mailto:service.juridique@cdg76.fr)

 02 27 76 27 76

**Centre de Gestion**  
de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11