

	<h1>PROCÉDURE CONDUITE ADDICTIVE ET A RISQUE</h1>	
<b>INRS, CDG45</b>	Validée au CHSCT du 11/06/2019	Mise à jour : 16/05/2019

## Sommaire

<b>1 - OBJET.....</b>	<b>1</b>
<b>2 - RÉFÉRENCES RÉGLEMENTAIRES.....</b>	<b>1</b>
<b>3 - PROCESSUS DE VALIDATION.....</b>	<b>2</b>
<b>4 - ENGAGEMENT DE LA COLLECTIVITE.....</b>	<b>2</b>
<b>5 - EFFETS DES ADDICTIONS SUR LE COMPORTEMENT.....</b>	<b>2</b>
<b>6 - EFFETS DES ADDICTIONS SUR LA SANTÉ.....</b>	<b>2</b>
<b>7 - LES OUTILS A DISPOSITION DE L'ENCADREMENT.....</b>	<b>3</b>

### 1 - Objet

L'addiction se caractérise par la dépendance, c'est-à-dire l'impossibilité répétée de contrôler un comportement et la poursuite de celui-ci en dépit de la connaissance des effets négatifs. Les consommations d'alcool, de drogues ou de médicaments psychotropes concernent un grand nombre de personnes en population générale et en milieu de travail. Ces consommations, qu'elles soient occasionnelles ou répétées, comportent des risques pour la santé et la sécurité des agents. Ceci se traduit, notamment, par la survenue d'accidents du travail. La prévention et la prise en charge des addictions sont donc nécessaires dans la collectivité. La prévention repose sur la mise en place d'une démarche collective. Il faut notamment aboutir à un protocole accepté par tous précisant, quand survient une situation où il y a danger, les modes d'intervention, les moyens à mettre en œuvre, les limites et les rôles de chacun sur les points suivants : dépistage, suivi, prise en charge, retrait ou maintien au poste...

Cette procédure a pour objet :

- ☞ De rappeler la réglementation
- ☞ De rappeler les effets des conduites addictives dans le milieu professionnel
- ☞ De définir les mesures générales de prévention

### 2 - Références réglementaires

Conformément à l'article L4121-1 du code du travail, il incombe à l'employeur de veiller à la protection de la santé et de la sécurité des agents placés sous son autorité.

Néanmoins, chaque agent doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité, ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail (article L4122-1 du code du travail).

### 3 - Processus de validation

La présente procédure a été validée au Comité d'Hygiène Sécurité et des Conditions de Travail le 11 juin 2019.

### 4 - Engagement de la collectivité

La collectivité a fait de la prévention des conduites addictives un enjeu majeur de sa **politique Santé Sécurité au Travail**.

Cette action a été impulsée par les membres du CHSCT, ils ont décidé de prendre **en compte toutes les addictions**, qu'elles soient liées ou non aux substances : tabac, alcool, drogues illicites, médicaments, travail ou jeux.

Elles atteignent gravement ceux qui en dépendent, mais aussi leur entourage et l'ensemble de la société et sont aussi souvent à l'origine d'isolement, de violence et de précarité.

### 5 - Effets des addictions sur le comportement

La notion de trouble du comportement est utilisée pour qualifier un agent-e qui n'est manifestement plus apte à assurer ses missions. Un trouble du comportement peut avoir des causes physiques et médicales (hypoglycémie, fièvre, malaise...) ou être la conséquence d'une consommation ponctuelle ou addictive de substances dont l'usage est réglementé dans le règlement intérieur de la collectivité (alcool, drogues, tabac ...).

Les caractéristiques d'un trouble du comportement sont les suivantes :

- ↳ diminution de la réactivité, des capacités de concentration, du jugement
- ↳ allure titubante
- ↳ élocution difficile ou logorrhée (débit intensif de parole)
- ↳ somnolence, hyper excitation ou agressivité inhabituelle

Un-e agent-e présentant un trouble du comportement devra être retiré-e de son poste par prévention par son supérieur hiérarchique, qui s'appuiera sur les outils suivants : protocole de conduite à tenir en cas de trouble du comportement à l'usage de l'encadrement, fiche de constat d'un trouble du comportement. Ces outils sont présentés ci-dessous.

### 6 - Effets des addictions sur la santé

#### Alcool

La consommation d'alcool est strictement encadrée dans le règlement intérieur de la collectivité.

Les modalités de contrôle d'alcoolémie ainsi que les sanctions en cas de manquement aux règles **sont clairement définies dans le règlement intérieur**.

#### Tabac et vapotage

En matière de lutte contre le tabagisme, la collectivité se conforme à la réglementation en vigueur et interdit donc à ses agent-es de fumer dans les locaux de travail et, par extension, dans les véhicules de service **ainsi qu'en présence de mineurs**.

**L'utilisation des cigarettes électroniques («vapotage»)** est interdit dans les lieux de travail suivants : les établissements scolaires, les établissements destinés à l'accueil, à la formation et à l'hébergement des mineurs, les véhicules de services et les lieux de travail fermés et couverts.

#### Produits stupéfiants illicites

En ce qui concerne les produits stupéfiants illicites, la collectivité interdit de les introduire, les consommer ou les distribuer dans ses locaux, ainsi que de travailler sous l'emprise de ces produits.

Les modalités de dépistage, ainsi que les sanctions en cas de manquement aux règles, sont clairement définies **dans le règlement intérieur**.

### **Médicaments**

Lorsqu'un-e agent-e consomme des médicaments susceptibles d'avoir une forte incidence sur sa vigilance, son comportement ou ses aptitudes, il lui est conseillé de s'entretenir avec son médecin traitant des conséquences éventuelles sur l'exercice de ses activités au sein de la collectivité.

À ce titre, il-elle devra informer sa hiérarchie, lors de sa prise de fonction, du risque potentiel lié à la consommation de ces médicaments, dans l'hypothèse où l'activité programmée (conduite de véhicule, encadrement d'enfants...) pourrait être affectée par la **consommation de ces médicaments**.

### **Autres addictions**

D'autres formes d'addictions, sans prise de produit, existent telles que la dépendance au travail, aux moyens de communication, au sport ou aux jeux ...

Ces conduites peuvent être facteurs de risques sur le lieu de travail.

Le protocole, défini dans le chapitre suivant, trouve également application en matière de détection et la prévention de ces conduites addictives.

Chaque agent-e, qui en ressentira le besoin, pourra également prendre conseil auprès de la **médecine du travail, dans le strict respect du secret médical**.

### **Sanctions**

En cas de manquement aux règles concernant la consommation d'alcool, de tabac ou de produits stupéfiants illicites, des sanctions sont prévues au règlement **intérieur**.

## **7 - Les outils à disposition de l'encadrement**

### **→ Protocole de conduite à tenir en cas de troubles du comportement à l'usage de l'encadrement (annexe 2)**

**Ce document s'adresse à tous les responsables hiérarchiques de l'agent-e présentant des troubles du comportement** (diminution de la réactivité, des capacités de concentration, du jugement, allure titubante, élocution difficile ou logorrhée, somnolence, hyper excitation ou agressivité inhabituelle).

Il détaille les **différentes étapes de la conduite à tenir** en présence d'une telle personne :

- 1) **retrait préventif de l'agent-e**
- 2) **remplacement de l'agent-e si nécessaire** afin de maintenir l'activité
- 3) **constat de l'incident** (à l'aide de la fiche de constat et éventuellement par un contrôle d'alcoolémie)
- 4) **prise en charge de l'agent-e**

### **→ Fiche de constat (annexe 3)**

Cette fiche de constat, jointe au protocole, permet aux responsables hiérarchiques de **détecter une personne présentant des troubles du comportement** et de **garder une traçabilité de tels événements** pour une meilleure prise en charge de l'agent-e.

**Cette fiche sera, en effet, transmise au SMP Orléans Métropole et au service Vie Professionnelle.**

## ➔ **Demande d'autorisation (annexe 1)**

Dans le cadre de l'**organisation d'événements exceptionnels**, l'agent-e organisateur devra remplir un **formulaire de demande** d'autorisation qui comporte les parties suivantes :

- 1) désignation de l'agent-e souhaitant organiser un tel événement
- 2) nature de l'événement (date, heure, lieu, nombre de personnes)
- 3) engagement de l'organisateur à respecter les dispositions du règlement intérieur réglementant l'organisation d'un tel événement
- 4) avis du supérieur hiérarchique (oui, non, motif du refus)

De plus, **seules les boissons autorisées par le code du travail pourront être servies** (vin, bière, **cidre...**).

Annexe 1  <b>Prévention Hygiène Sécurité</b>	<b>Organisation d'un événement exceptionnel avec boissons alcoolisées</b>	
<b>INRS, CDG45</b>	Validée au CHSCT du 11/06/2019	Mise à jour : 16/05/2019

### CHAMP D'APPLICATION

Sont soumises à demande les occasions festives et les pots, où la consommation de boisson alcoolisée est prévue, qui se déroulent pendant et en dehors des heures de service sur un des sites de la collectivité de Fleury-les-Aubrais.

**Il est rappelé** qu'un fonctionnaire doit se consacrer à sa tâche durant son temps de service ; si des « facilités » d'horaires peuvent être permises par la hiérarchie, **il est du devoir de celle-ci** (responsable hiérarchique) de veiller à l'absence de débordement non maîtrisé sur le temps de l'activité professionnelle.

### DATE DE L'EVENEMENT

Le .... / .... / ..... lieu : .....  
de ..... h ..... min à ..... h ..... min Durée (maxi 1h30) Nombre estimé de convives : .....

### ORGANISATEUR

Nom : ..... Prénom : .....  
Direction générale adjointe : ..... Direction/service : .....

### AVIS HIÉRARCHIQUE

**En sollicitant l'organisation de cet événement, je m'engage sur l'honneur à respecter le règlement intérieur :**

Proposer des boissons non alcoolisées

Ne proposer que des alcools autorisés (vin, cidre, poiré, bière)

Limiter la quantité d'alcool par participant obligatoirement accompagnée d'une collation (gâteaux, biscuits)

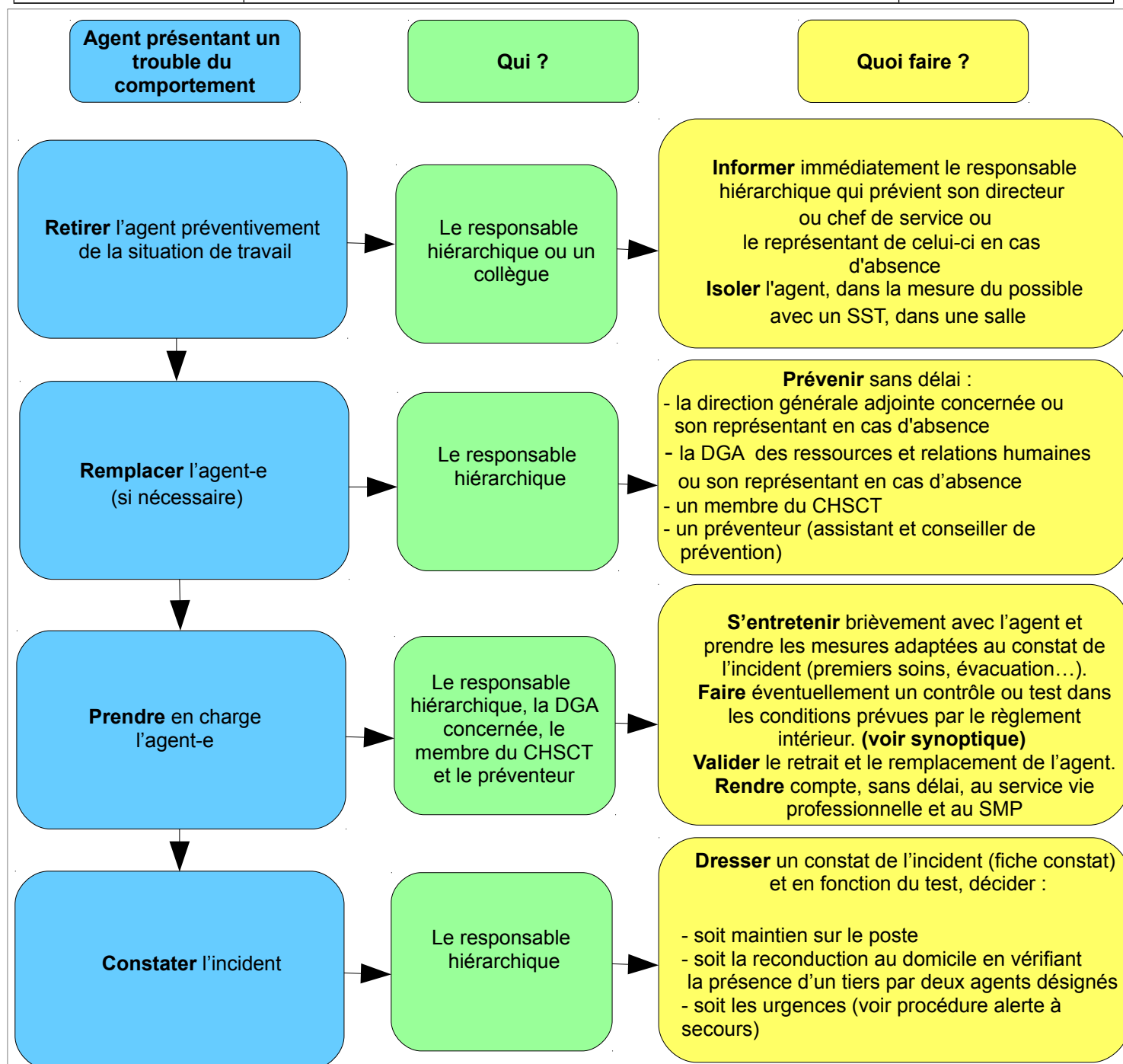
**Veiller à ce que les mineurs ne consomment pas d'alcool ; (art.227-18, 227-19 du code pénal : interdiction de proposer des substances illicites ou de l'alcool à un mineur**

Mettre à disposition des moyens d'autocontrôle de l'alcoolémie (éthylotests)

**Date et signature de l'agent organisateur avec la mention « lu et approuvé »**

**Date et signature du responsable hiérarchique**

<p>Annexe 2</p> <p><b>Prévention Hygiène Sécurité</b></p>	<h1>Conduite à tenir en cas de troubles du comportement</h1>	
<p><b>INRS, CDG45</b></p>	<p>Validée au CHSCT du 11/06/2019</p>	<p>Mise à jour : 16/05/2019</p>





Dans le cas où l'agent présenterait des signes de malaise (convulsions, coma...), **prévenir** le SAMU 15 et un SST le plus proche

Dans le cas où l'agent présenterait un comportement violent, **prévenir** la police municipale ou police nationale (**17**)

Caractéristiques d'un trouble du comportement :

- diminution de la réactivité, des capacités de concentration, du jugement
- allure titubante
- élocution difficile ou débit intensif de parole
- somnolence, hyper excitation ou agressivité inhabituelle

Ne pas oublier qu'un trouble du comportement peut avoir des causes physiques (hypoglycémie, fièvre...)

Annexe 3 	<b>Fiche de constat d'incapacité professionnelle</b>	
<b>INRS, CDG45</b>	Validée au CHSCT du 11/06/2019	Mise à jour : 16/05/2019

## AGENT-E

Nom : ..... Prénom : .....  
Grade : ..... Poste et tâches au moment des faits : .....

## PERSONNES CONSTATANT LES FAITS

Nom : ..... Prénom : ..... Signature : .....  
Nom : ..... Prénom : ..... Signature : .....  
Nom : ..... Prénom : ..... Signature : .....  
Nom : ..... Prénom : ..... Signature : .....

## EXAMEN DE COMPORTEMENT

Le ...../...../..... à .....h .....min lieu : .....

### Lésions

Indemne ☐  
Blessures ☐

### Visage

Normal ☐  
Anormal ☐

### Regard

Normal ☐  
Anormal ☐

### Odeur de l'haleine

Sentant l'alcool ☐  
Indéterminée ☐

### Attitude

Maître de soi ☐  
Énervé ☐  
Arrogant ☐  
Agressif ☐  
Prostré ☐

### Élocution

Normale ☐  
Bégayante ☐  
Ne parle pas ☐

### Explications

Nettes ☐  
Incohérentes ☐

### Équilibre

Tient debout ☐  
Titube ☐  
Ne peut se tenir debout seul ☐

### Contrôle (conforme au règlement intérieur)

Positif ☐  
Négatif ☐


### Autres

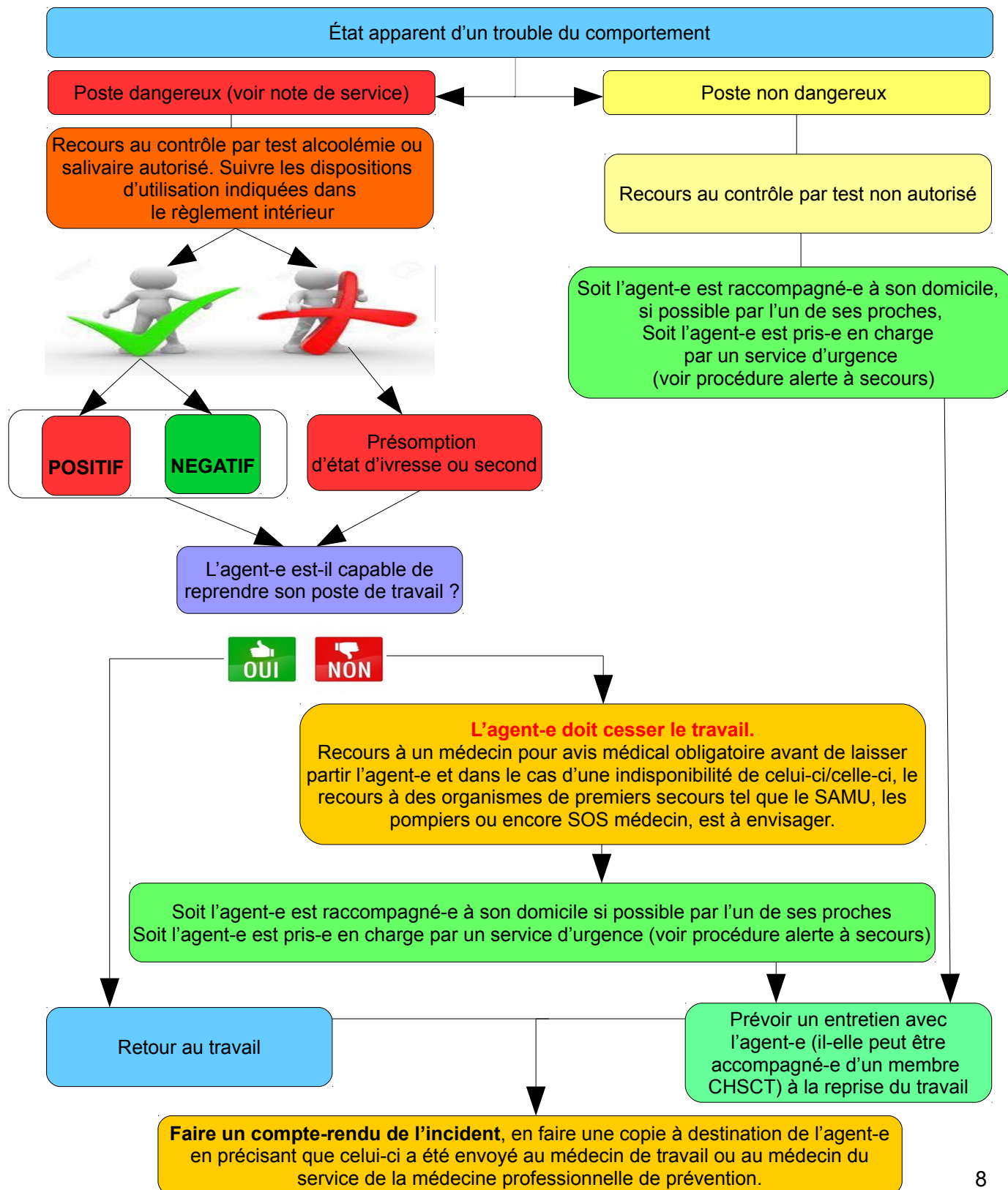
.....  
.....  
.....

Témoins : .....

Décisions prises .....

.....  
.....

<p>Annexe 3</p> <p><b>Prévention Hygiène Sécurité</b></p>	<h1>Synoptique de procédure</h1>	
<p><b>INRS, CDG45</b></p>	<p>Validée au CHSCT du 11/06/2019</p>	<p>Mise à jour: 16/05/2019</p>





<p>Annexe 3</p> <p><b>Prévention Hygiène Sécurité</b></p>	<h1>Conduite à tenir : reprise du travail</h1>	
<p><b>INRS, CDG45</b></p>	<p>Validée au CHSCT du 11/06/2019</p>	<p>Mise à jour : 16/05/2019</p>

Après un état d'ébriété ou second au travail, la reprise du poste ne doit pas s'effectuer comme si rien ne s'était passé.

Trois étapes à mettre en place par la chaîne hiérarchique

