

Les substances psychoactives

Préambule :

La réglementation définit les droits et devoirs des acteurs de la collectivité. Elle définit également les moyens de contrôle dont dispose l'employeur.

La réussite de la démarche de prévention repose sur l'implication de tous les acteurs de la collectivité (employeur, agents, instances représentatives du personnel, service de santé au travail ...).

La réglementation précise le rôle de chacun de ces acteurs en matière de prévention des risques liés aux pratiques addictives :

- **L'employeur** : l'obligation générale de sécurité qui incombe à l'employeur doit le conduire à prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des agents.
- **L'agent** : le manque de vigilance d'un agent lié à une pratique addictive peut présenter des risques en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour l'agent lui-même, les autres agents ou les tiers.
Par exemple, cela pourrait être le cas si l'agent dont la vigilance est manifestement altérée doit conduire un véhicule à bord duquel un collègue doit covoiturer. Ce dernier doit alerter immédiatement l'employeur en cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé. Dans cet exemple, il pourrait être fondé à mettre en œuvre son droit de retrait.
Que ce soit l'agent qui par sa pratique addictive se met en danger et/ou met un tiers en danger, ou que ce soit l'agent témoin du comportement anormal d'un collègue, tous deux ont une obligation de sécurité.
Ainsi, en cas de manquement à son obligation de sécurité, tout agent peut encourir une sanction disciplinaire et sa responsabilité pénale peut être engagée.
- **Le Comité social Territorial (CST) et la Formation Spécialisée en Santé et Sécurité du Travail (F3SCT)** : le membre du CST ou de la F3SCT qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un agent, en alerte immédiatement l'employeur.
Ces situations doivent être appréciées strictement du point de vue de la santé et de la sécurité du travail, de manière factuelle, et non au regard de la morale ou d'un jugement de valeur quelconque.

I/ Les substances psychoactives :

1/ Définition :

Une substance est dite psychoactive lorsqu'elle agit sur le cerveau et modifie la perception (visuelle, auditive, corporelle), les sensations, l'humeur et/ou le comportement.

Il existe des substances psychoactives :

- légales, telles que :
 - certains médicaments,
 - les boissons alcoolisées,
 - le CBD...
- et illégales, telles que :
 - le cannabis,
 - le crack,
 - la cocaïne,
 - l'ecstasy...

2/ Les médicaments psychoactifs :

Les agents contraints de prendre des médicaments classés 2 et 3 (cf les pictogrammes ci-dessous), temporairement ou définitivement doivent en informer le service de médecine du travail lors des visites médicales (d'embauche, périodique, à la demande de l'agent, à la demande de l'employeur).

Illustrations des pictogrammes inscrits sur les boîtes de médicaments :



3/ Les boissons alcoolisées :

La collectivité met à disposition du personnel dans chacun de ses équipements au moins une source gratuite et libre d'accès d'eau potable et fraîche. En cas de travail itinérant, une provision d'eau et de boisson non alcoolisée peut être emportée.

En vue de protéger la santé et la sécurité des agents et de prévenir tout risque d'accident, **il est interdit au personnel** de (d') :

- **introduire, de distribuer, de stocker, à titre personnel, des boissons alcoolisées au sein de la collectivité ;**
- **accéder ou de demeurer dans les sites de la collectivité sous l'emprise d'alcool ;**
- **consommer des boissons alcoolisées dans les locaux de travail et/ou aux heures de travail.**

La consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail est interdite excepté dans le cas de circonstances exceptionnelles telles que les pots institutionnels organisés par la collectivité : inaugurations, cérémonies des vœux, conseils communautaires, fêtes pour le personnel (comme par exemple la fête du printemps).

L'employeur organise alors la consommation des boissons alcoolisées autorisées par le Code du Travail de façon à éviter les situations d'excès. Le taux d'alcoolémie limite sera celui retenu par le législateur dans le code de la route, sous réserve des modifications législatives.

Toute personne qui ne peut accomplir une tâche confiée, **soupçonnée** d'être sous l'emprise d'alcool **est retirée immédiatement** de son poste de travail.

4/ Les substances classées illégales :

Il est **interdit** de (d') :

- **introduire, posséder, stocker, distribuer et inciter à consommer** de telles substances **dans la collectivité,**
- **accéder ou demeurer au sein de la collectivité sous l'emprise** de ces substances,
- **consommer** ces substances illégales.

Toute personne qui ne peut accomplir une tâche confiée, soupçonnée d'être sous l'emprise de substances classées illégales, **est retirée immédiatement** de son poste de travail.

II/ Les postes à risques :

1/ Définition :

Un poste à risques est un poste occupé par un agent dont les activités normales sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger. Sous emprise de substances psychoactives, l'agent affecté aux missions listées ci-après (cf point 2 « Liste des postes à risques ») met en danger sa sécurité et la sécurité d'autrui. Il engage alors ses responsabilités, pénale et civile, ainsi que celles de son employeur.

2/ Liste des postes à risques :

Les postes à risques concernés sont ceux qui impliquent :

- **La conduite :**
 - de véhicules de services et personnels (motorisés ou non motorisés),
 - d'engins soumis à autorisation de conduite.
- **La manipulation et/ou l'utilisation :**
 - d'outils dangereux, de machines dangereuses,
 - de produits dangereux.
- **Le travail :**
 - au voisinage de pièces nues sous tension,
 - en hauteur,
 - en espace confiné,
 - sur berges, au bord de bassins,
 - sur voirie,
 - au contact du public et de personnes vulnérables.

III/ Les moyens de contrôle :

1/ Ethylo-test et test salivaire

Le contrôle de la présomption d'état d'ébriété et de consommation des substances classées illégales peut être réalisé de manière ciblée lors de la survenue d'un événement particulier, afin de vérifier le respect des interdictions :

- d'**accéder ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise d'alcool ;**
- de **consommer des boissons alcoolisées dans les locaux de travail et aux heures de travail ;**
- de **consommer des substances illégales ;**
- d'**accéder ou de demeurer dans l'établissement sous l'emprise de ces substances.**

a/ Le contrôle ciblé :

Ainsi, pour répondre à son obligation d'assurer la sécurité dans l'enceinte de la collectivité, et dans le but de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse :

- Tout agent qui constate qu'un de ses collègues présente un comportement anormal doit essayer de l'écarter de son poste de travail, appeler les secours et alerter ou faire alerter immédiatement le manager de ce collègue ou son propre manager (annexe 1). En effet, comme prévu dans le code du travail, « il incombe à chaque agent de 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 ».
- Si l'état inhabituel de l'agent ne relève pas d'une prise en charge médicale (sous couvert du médecin régulateur), le manager alerté doit alors procéder à une levée de doute et imposer l'alcool-test et le test salivaire à l'agent (annexe 2) affecté sur les postes à risques. Le contrôle ciblé (dit inopiné) est effectué par une personne habilitée et formée à cet effet sur la manière de procéder et d'en interpréter les résultats (annexe 3).

Avant la réalisation du test, l'agent est informé :

- qu'il est en droit de refuser le test ;
- qu'un tel refus entraîne une procédure disciplinaire ;
- qu'il peut solliciter la présence d'un agent de la collectivité, présent à proximité au moment de la soumission au test ;
- qu'il peut demander à bénéficier d'une contre-expertise qui est effectuée dans les plus brefs délais auprès d'un laboratoire, à la charge de l'employeur.

Dans la mesure où l'un des tests réalisés s'avérerait **positif**, la situation justifiera à titre préventif, pour des raisons de sécurité, que l'agent soit **définitivement retiré de son poste pour la journée**. Concernant l'alcootest, il est rappelé que l'état d'ébriété de l'agent sera apprécié conformément au taux d'alcoolémie admis dans les cadres des contrôles routiers, sous réserve des modifications législatives. Un taux d'alcool supérieur à la limite autorisée, un contrôle positif aux substances psychoactives classées illégales ou le refus de se soumettre aux tests réalisés conformément à la procédure en vigueur (possibilité de la présence d'un agent de la collectivité et de demander une contre-expertise) entraînent la mise en œuvre d'une procédure disciplinaire.

b/ Le contrôle aléatoire :

A titre préventif, la collectivité mettra en place des contrôles aléatoires par utilisation des tests de contrôle d'alcoolémie et tests salivaires de dépistage de consommation des substances psychoactives classées illégales.

Le recours aux tests aléatoires va faire l'objet d'une étude juridique approfondie à la suite de laquelle cette partie du règlement intérieur sera ajustée courant 2027.

2/ Espaces de travail et la fouille de casiers :

Tous les agents peuvent faire l'objet d'un contrôle de leur espace de travail (véhicules de service, mobiliers de bureaux, vestiaires et casiers individuels).

Toutefois, la fouille des casiers individuels touchant directement au **droit à la vie privée** et à la **liberté individuelle doit respecter un cadre réglementaire strict**.

Ainsi, la fouille d'un casier doit être motivée et respecter la vie privée des agents. La fouille est réalisée par l'administration, représentée par le directeur de l'agent et le directeur des ressources humaines et des moyens généraux (ou par un responsable de service mandaté), en présence de l'agent concerné et d'un représentant du personnel. L'agent dont le nom est écrit sur son casier est personnellement informé de la date et de l'heure de la fouille.

La fouille d'un casier non identifié nécessite un affichage de 3 semaines sur le casier afin de prévenir l'agent de la date et de l'heure d'ouverture de son casier.

En cas de refus de l'agent :

- La collectivité peut faire appel à un officier de police judiciaire pour procéder à la fouille,
- La collectivité met en œuvre une procédure disciplinaire.

a/ Le contrôle ciblé :

Le contrôle des espaces de travail et la fouille des casiers peuvent être réalisés de manière ciblée lors de la survenue d'un événement particulier afin de vérifier le respect des interdictions :

- d'**introduire** ou de **stocker** dans les **locaux de travail** des **boissons alcoolisées** ;
- d'**introduire**, de **posséder**, au sein de la collectivité, des **substances psychoactives classées illégales**.

La collectivité informe individuellement l'agent concerné qu'elle procède au contrôle de son espace de travail et/ou à la fouille de son casier.

b/ Le contrôle aléatoire :

La fouille des casiers peut aussi être réalisée dans le cadre **des contrôles aléatoires**, dans une démarche de prévention des risques professionnels en lien avec la consommation des boissons alcoolisées et des substances classées illégales.

La collectivité met en place des contrôles aléatoires annuels des casiers.

3/ L'utilisation de la vidéo protection :

La collectivité a mis en place sur ses sites, dans le respect de la réglementation, de la vidéo protection. Dans ce cadre, les images enregistrées peuvent être mises à disposition lors d'une réquisition des forces de l'ordre.

IV/ Recours aux forces de l'ordre :

La collectivité peut avoir recours aux forces de l'ordre pour intervenir en cas de refus de tout agent de stopper son activité, qui pourrait nuire à sa santé ou celle d'autrui, alors :

- qu'un collègue ou un manager lui a fait constater qu'il n'avait pas toutes ses capacités,
- et que la cause médicale a été écartée.

De même, la collectivité peut aussi avoir recours aux forces de l'ordre pour intervenir au sein de son enceinte, quel que soit le site concerné, en cas de réactions agressives voire violentes de l'agent supposé être sous l'emprise d'alcool ou de substances psychoactives classées illégales ou lors du refus d'un agent de procéder à la fouille de son casier.

De plus, dans le cadre de l'introduction de substances psychoactives classées illégales, de leur possession, de leur distribution, et de l'incitation à leur consommation, la collectivité informera les forces de l'ordre.

Annexes :

Annexe 1 : logigramme à l'attention des agents témoins

Annexe 2 : logigramme à l'attention des managers

Annexe 3 : liste des agents désignés pour procéder au dépistage