|  |
| --- |
| **Règlement intérieur***La numérotation des articles est donnée à titre indicatif.**Elle sera à modifier en fonction de votre règlement intérieur.* |

**Partie : « Consommation de substances psychoactives »**

**Article 1 - Vigilance au travail**

Conformément aux instructions qui lui sont données par l’autorité territoriale, 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 au travail.

Si un agent estime que son état de vigilance n’est pas suffisant pour garantir sa sécurité, celle de ses collègues ou celle des usagers, il doit le signaler immédiatement à son supérieur hiérarchique.

**Article 2 - Consommation de boissons alcoolisées**

Aucune boisson alcoolisée n’est autorisée sur le lieu de travail.

La consommation de boissons alcoolisées durant les heures de service est interdite. L’autorité territoriale met à la disposition des agents de l’eau potable et fraîche pour la boisson.

Seule la détention de vin, bière, cidre et poiré en quantité modérée est tolérée par le Code du travail sur le lieu de travail et seulement en prévision d’une consommation au moment des repas (hors temps de travail), dans les locaux aménagés à cet effet, ou de circonstances exceptionnelles avec l’accord de l’autorité territoriale (cf. article 2.2). Cette consommation doit respecter les limites fixées par la législation routière en vigueur. L’introduction de ces boissons alcoolisées n’exclut pas une faute de l’agent qui se trouverait en état d’ébriété après consommation.

Il est également interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d’ivresse.

**Article 2.1 - Cas particulier des agents occupants des postes dangereux**

Conformément à la réglementation et afin de protéger la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des agents et de prévenir tout risque d’accident, toute consommation de boissons alcoolisées est strictement interdite pour les agents occupant un des postes dangereux suivants :

* conduite de véhicules (véhicule léger, engin ou avec transport de personnes),
* utilisation de produits chimiques ou de machines dangereuses,
* travail en hauteur,
* travail sur la voirie,
* travaux exposant à un risque de noyade,
* port d’armes,
* travailleurs isolés,
* agents dont les missions comportent des tâches de surveillance ou de sécurité du public accueilli.

*Cette liste peut être modifiée en fonction des activités réalisées au sein de votre collectivité.*

**Article 2.2 - Organisation de pots et moments de convivialité**

La consommation de boissons alcoolisées dans des circonstances exceptionnelles (pots et autres moments festifs) se fait sur demande écrite de l’agent et avec accord préalable de l’autorité territoriale.

La quantité d’alcool devra être limitée. Il devra obligatoirement être proposé des boissons sans alcool autre que l’eau et en quantité suffisante.

**Article 3 - Consommation de tabac et vapotage**

Il est interdit de fumer et de vapoter dans tous les lieux fermés et couverts accueillant du public ou qui constituent des lieux de travail (y compris les vestiaires).

Cette interdiction s’étend aux espaces non couverts des écoles et dans les établissements destinés à l’accueil, à la formation ou à l’hébergement des mineurs.

Il est également interdit de fumer et de vapoter dans les véhicules et engins.

**Article 4 – Consommation de substances classées stupéfiantes**

Il est interdit d’introduire, de distribuer, de consommer ou d’inciter à consommer des substances classées stupéfiantes sur le lieu de travail.

Il est également interdit de pénétrer ou de demeurer dans les lieux de travail sous l’emprise de substances classées stupéfiantes.

**Article 5 – Procédure à suivre lors du comportement inhabituel d’un agent**

Chaque agent doit prendre soin de sa santé et celle de ses collègues. Pour des raisons de sécurité, tout agent qui constate le com- portement inhabituel d’un de ses collègues au travail doit le signaler au supérieur hiérarchique direct présent au moment des faits. On entend par comportement inhabituel d’un agent au travail, les faits suivants : difficulté d’élocution, désorientation/vigilance réduite, agressivité/agitation, communication dégradée (langage inapproprié), mutisme, gestes imprécis, trouble de l’équilibre, fatigue/somnolence, odeur de l’haleine, souffle court.

Que ce comportement inhabituel soit constaté directement par le supérieur hiérarchique de l’agent concerné ou par un de ses collègues, une procédure est à suivre. Vous trouverez le détail de cette procédure en annexe du présent règlement.

Tout incident doit faire l’objet d’un rapport écrit.

**Article 5.1 – Présomption d’une consommation d’alcool**

Dans le cadre de la procédure définie, lorsque le comportement inhabituel au travail de l’agent suggère une consommation d’alcool, et que cet agent exerce son activité sur un des postes à risque visés à l’article 2.1, un test de dépistage alcoolémique lui sera proposé par une des personnes habilitées par l’autorité territoriale, à savoir :

* Le Maire ou un de ses adjoints,
* Un policier municipal,
* Le supérieur hiérarchique.

*Cette liste est à définir pour votre collectivité.*

Le test de dépistage alcoolémique est utilisé dans un cadre préventif et non répressif.

**Article 5.2 – Présomption d’une consommation de substance classée stupéfiante**

Lorsque le comportement inhabituel au travail de l’agent suggère une consommation d’une substance classée stupéfiante, et que cet agent exerce son activité sur un des postes à risque visés à l’article 2.1, un test de dépistage salivaire lui sera proposé par une des personnes habilitées par l’autorité territoriale visées à l’article précédent.

Le test salivaire est utilisé dans un cadre préventif et non répressif.

**Règlement intérieur**

**ANNEXE**

Prise en charge de l’agent après avis du médecin régulateur du SAMU (15) :

* soit l’agent est pris en charge par un service de secours
* soit l’agent est pris en charge par un membre de sa famille ou un ami *(signature d’une attestation de prise en charge)*
* soit l’agent est isolé et surveillé sur son lieu de travail

\* L’agent s’expose à une sanction disciplinaire

Des témoignages écrits permettent d’établir que l’agent n’est pas en capacité de travailler

Non

Oui

L’agent est violent\*

Le supérieur hiérarchique alerte le DGS / Secrétaire de Mairie / DRH

Le test est **positif**\*

Le supérieur hiérarchique informe l’agent qu’il ne lui semble pas apte à assurer son service, lui rappelle les consignes de sécurité et la loi concernant l’interdiction de présenter sur son lieu de travail un état d’ébriété ou d’être sous l’emprise d’une substance classée stupéfiante

L’agent exerce-t-il son activité sur un poste dangereux *(défini dans le règlement intérieur)* ?

L’agent reconnaît qu’il n’est pas en état de travailler et il accepte de quitter son poste momentanément\*

Le supérieur hiérarchique consigne par écrit l’accord de l’agent de se retirer momentanément de son poste

Prise en charge de l’agent après avis du médecin régulateur du SAMU (15) :

* soit l’agent est pris en charge par un service de secours
* soit l’agent est pris en charge par un membre de sa famille ou un ami *(signature d’une attestation de prise en charge)*
* soit l’agent est isolé et surveillé sur son lieu de travail

L’agent ne reconnaît pas son incapacité à travailler et refuse de quitter son poste

Le supérieur hiérarchique fait appel aux forces de l’ordre

Le DGS / Secrétaire de Mairie / DRH fait appel à une des personnes habilitées par l’autorité territoriale pour faire pratiquer un test de dépistage alcoolémique (présomption d’une consommation d’alcool) ou un test salivaire (présomption d’une consommation de substance classée stupéfiante)

*(les personnes habilitées sont désignées dans le règlement intérieur)*

L’agent accepte

La personne habilitée propose à l’agent un test de dépistage alcoolémique / un test salivaire

L’agent refuse\*

Le recours à un test de dépistage alcoolémique ou à un test salivaire est non autorisé

Le test est **négatif**

L’agent reprend son travail

Le supérieur hiérarchique revient sur sa première appréciation

Le supérieur hiérarchique maintient sa première appréciation

Présomption d’une consommation d’alcool / Présomption d’une consommation de substance classée stupéfiante

En cas de contestation du résultat, l’agent peut demander une prise de sang / test urinaire à titre de contre-expertise

**TEST DE DÉPISTAGE ALCOOLÉMIQUE / TEST SALIVAIRE**

uniquement pendant les heures de service et en présence d’un tiers