



Mairie de Nogent sur seine

Règlement Alcool & Stupéfiants

Version 2026

Direction des Ressources humaines

27, grande rue Saint-Laurent

10400 Nogent sur seine

Tél : 0325216971

Introduction :

Objectifs du règlement :

- Contribuer à la prévention de la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail et faire prendre conscience à chacun des risques qu'elle entraîne et des impacts sur la santé et la sécurité des personnes ;
- Permettre à chacun d'avoir un comportement adapté et responsable face à une situation délicate. Le signalement d'un état anormal au travail doit être considéré comme une aide au collègue de travail pour un éventuel soutien psychologique ou une prise en charge médicale ;
- Disposer d'un cadre réglementaire, en complément des dispositions déjà énoncées dans le règlement intérieur de la ville, permettant à chacun de se positionner face à un état présumé d'ébriété ou face à un agent présumé sous l'emprise d'une drogue.

Périmètre d'application :

Le présent règlement rappelle les obligations en matière de santé et de sécurité au travail applicables :

- Aux fonctionnaires et contrats de droit public, au regard, du décret n°85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la FPT, de la Partie IV du Code du travail, de la Loi du 26 Janvier 1984, ainsi que les textes pris pour leur application,
- Aux contrats de droit privé (Contrats d'avenir, Contrat d'accompagnement à l'emploi, apprentis, etc.), au regard du Code du travail dans son intégralité, et des textes pris pour son application,
- A toute personne, au regard du Code de la Santé Publique, du Code de la Route et du Code Pénal.

Il s'applique dans chaque service de la collectivité, mais également dans tout lieu d'intervention des agents (bâtiments, voie publique, lors de la conduite de véhicules, etc.) ;

Article 1 :

La notion de responsabilité

L'usage de l'alcool ou de stupéfiants en milieu professionnel soulève des difficultés d'ordre humain, médical et juridique sur les lieux de travail.

Il peut ainsi exposer les agents consommateurs, leurs collègues de travail, les usagers du service public à des risques susceptibles d'engager la responsabilité de l'agent, mais aussi celle de l'encadrement et de l'autorité territoriale.

La prévention des addictions et leur prise en charge s'inscrivent dans l'obligation réglementaire qui impose à l'autorité territoriale de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.

Article 2 :

ALCOOL ET STUPEFIANTS

Conformément à l'article R. 4228-20 du Code du Travail, il est interdit à toute personne d'introduire, de laisser introduire, de distribuer ou de stocker une boisson alcoolisée dans les locaux de la collectivité.

Il est interdit **à tout responsable de service, à toute personne ayant autorité sur les agents et d'une manière générale, à tout agent** :

- De laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail, des personnes en état d'ébriété (article R. 4228-21 du Code du Travail) ;
- De maintenir à son poste de travail un agent en état apparent anormal, sans présomption de la cause, quel que soit son poste et son grade ;
- De laisser pénétrer au sein de la collectivité, ou d'exercer son activité professionnelle un agent sous l'emprise de stupéfiants.

Le Code du travail ne fixe aucun taux légal d'alcoolémie applicable à tous les salariés ou agents.

Il interdit surtout de laisser une personne en état d'ivresse sur le lieu de travail et permet à l'employeur de mettre en place des contrôles dans certaines conditions.

En pratique, la collectivité retient donc comme référence le seuil du Code de la route (**0,5 g/L de sang ou 0,25 mg/L d'air expiré**), car il s'agit d'un seuil objectif connu et reconnu.

En matière de stupéfiants, le droit du travail ne retient pas de seuil d'imprégnation comparable à celui applicable à l'alcool.

Les contrôles reposent généralement sur la détection ou non de substances stupéifiantes. Dès lors, la présence d'un produit stupéfiant, lorsqu'elle est établie dans le respect des règles applicables énoncées dans le présent document et concerne un poste à risque, peut être prise en compte par l'employeur au titre de son obligation de sécurité.

Article 3 :

L'état apparent d'ébriété et la suspicion de consommation de stupéfiants

Plusieurs indices apparents peuvent laisser supposer que l'agent est en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants, notamment :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents ou injurieux ;
- Troubles de l'équilibre ;
- Odeur de l'haleine ;
- Dilatation de la pupille ;
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence, etc.).

Tout état anormal constaté ne signifie pas forcément que la personne est en état d'ébriété ou sous l'emprise d'une drogue, il faudra compléter l'investigation par l'utilisation d'un éthylotest ou la réalisation d'un test salivaire (voir Article 5).

D'autres facteurs peuvent engendrer un état anormal comme la prise de certains médicaments, ou les symptômes de certaines pathologies.

Remarque : Après avoir écarté toute problématique liée à l'alcool ou aux stupéfiants, tout agent ayant un comportement anormal devra faire l'objet d'une surveillance particulière afin qu'il ne crée pas une situation dangereuse pour sa santé, celle de ses collègues ou des usagers.

Article 4 :

Le signalement et les mesures immédiates



Tout agent qui constate qu'un autre agent semble être sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool a l'obligation de le signaler pour le protéger.

LES DÉMARCHES :

- 1) Le signalement est fait au responsable hiérarchique direct, qui informe le responsable de service de l'attitude générale de l'agent.
- 2) L'agent est immédiatement écarté de son poste de travail par le responsable de service qui devra s'entretenir avec lui.
- 3) **Lors de l'entretien**, réalisé immédiatement, le responsable informe l'agent qu'il ne lui semble pas en état d'assurer son service et de tenir son poste de travail.

Il lui rappelle également les **impératifs de sécurité** ainsi que la suite de la **procédure prévue** par la collectivité (mentionnée dans le présent règlement).

Pendant cet entretien, les points relevés seront décrits de manière objective dans **une fiche de constat et de prise en charge (ANNEXE 1)**, mais avec mesure, l'objectif étant d'établir un dialogue avec l'agent.



Quatre situations sont à prendre en considération lors de l'entretien :

①

L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler, quelle qu'en soit la raison, et accepte de quitter son poste de travail momentanément, il conviendra de mettre en place des mesures conservatoires ;

②

L'agent ne reconnaît pas son incapacité à travailler et refuse de quitter son poste de travail, il s'expose à des mesures complémentaires ;

③

L'agent, qu'il reconnaisse ou non son incapacité à travailler, exerce son activité sur un poste de travail considéré comme poste à risque, il s'expose à des mesures complémentaires ;

④

L'agent est agressif, intervention possible des forces de l'ordre avec mesures complémentaires.

Dans toutes ces situations, la fiche de constat devra être **renseignée et signée** par le responsable ayant réalisé l'entretien et par l'agent (**ANNEXE 1**).

Une procédure d'aide à la décision pour un constat d'ébriété ou une suspicion de consommation de stupéfiants est mise en place par la collectivité (**ANNEXE 4**).

Article 4-1 :

Les mesures conservatoires pour la situation ①

Il est rappelé que l'objectif de la collectivité est de contribuer à la prévention de consommation et de détention de substances psychoactives sur le lieu de travail et de faire prendre conscience à chacun des risques qu'entraîne la consommation d'alcool et de drogues sur la santé et la sécurité des personnes.

Rappel du scénario 1 :

L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler, quelle qu'en soit la raison, et accepte de quitter son poste de travail momentanément.

ACTIONS à mener (s'il n'y a pas d'antécédents) :

1

Si l'état apparent anormal de l'agent semble léger et qu'après quelques minutes de repos (> à 20 minutes), il apparaît capable et se sent capable de reprendre son activité, **l'agent pourra retourner sur son poste de travail ;**

2

Si l'état apparent anormal de l'agent semble dégénérer, **il est possible d'avoir recours au médecin de prévention pour avis médical** ou d'appeler le 18 (112) et de s'en remettre à l'avis du médecin régulateur :

- Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que quelqu'un peut le prendre en charge, **il peut être raccompagné à son domicile** par un membre de sa famille, par deux agents dont un Sauveteur Secouriste du Travail ayant tous deux un ordre de mission spécifique. Toutefois, une fois l'agent déposé à son domicile, il convient de ne pas le laisser seul. (l'agent ne doit pas rester seul à son domicile) ;
- Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que personne n'est présent à son domicile, **il sera maintenu sous surveillance d'un responsable dans les services pendant les heures de travail** jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail ou de sa capacité à conduire (l'agent ne doit pas rester seul dans les services) ;
- Si l'agent a besoin de soins médicaux, **il doit être pris en charge par un service d'urgence.**

De plus, l'agent pourra recevoir une **note personnelle** de rappel de la réglementation et de ses obligations, et une **note de service** ou une **sensibilisation** pourront être mises en place.

Si ce n'est pas la première fois que l'agent a ce type de comportement ou que son comportement anormal n'est pas lié à une situation connue et déjà manifestée, il y aura la possibilité d'appliquer les mesures complémentaires décrites à l'Article 4-2.

Article 4-2 :

Les mesures complémentaires pour les situations ②, ③ et ④

Si l'agent refuse de quitter son poste de travail, après discussion et rappel des règles de sécurité, le responsable pourra alors :

- **Accompagner l'agent à son poste de travail et vérifier qu'il est en capacité d'effectuer correctement ses activités** et attester que le travail n'est pas défectueux, qu'il n'y a pas une désorganisation du service, des difficultés relationnelles, etc. ;
- **Demander le recours à un éthylotest ou à un test salivaire si l'agent travaille sur un poste à risque** (voir Article 5) ;
- **Transmettre à l'agent une note personnelle** de rappel de la réglementation et de ses obligations, émettre une **note de service** ou effectuer une **sensibilisation sur les risques liés à l'alcool ou aux stupéfiants** ;
- **Sanctionner l'agent** sur les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants (voir Article 8).

Article 5 :

Le recours à un éthylotest ou à un test salivaire

Le contrôle d'alcoolémie porte sur la détection d'une consommation d'alcool et du dépassement ou non du taux légal inscrit au Code de la Route dans l'air expiré, à l'aide d'un éthylotest (de couleur bleue pour un taux inférieur à 0,5 g/l d'alcool dans le sang et de couleur verte pour un taux inférieur à 0,2 g/l d'alcool dans le sang).

Le dépistage de consommation de produits stupéfiants porte sur la détection d'une consommation récente de drogue à l'aide d'un test salivaire multi drogues (permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, héroïne, ecstasy et amphétamines).

Les tests salivaires et d'alcoolémie sont pratiqués **par un personnel désigné dans le présent règlement, habilité et formé à l'utilisation desdits tests et à l'interprétation des résultats.**

Ce personnel devra s'assurer de la validité des tests (absence de péremption, conditions de conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout évènement susceptible de fausser les résultats.



Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et de l'intimité de l'agent.

Les agents partie prenante dans cette chaîne d'intervention sont soumis au secret professionnel.

Les Principes

Tout agent en état apparent d'ébriété et travaillant sur un poste à risque **se verra proposer un éthylotest par une personne autorisée et nommée par l'Autorité Territoriale** afin de vérifier son niveau d'imprégnation d'alcool.

De la même façon, tout agent dont le comportement laisse supposer qu'il est sous l'emprise de stupéfiants et travaillant sur un poste à risque **se verra proposer un test salivaire, qui ne pourra être effectué sans son accord, par une personne autorisée et nommée par l'Autorité Territoriale** afin de vérifier s'il est sous l'emprise de stupéfiants.

Le responsable hiérarchique alerte :

- La Direction des Ressources Humaines,
- L'agent de prévention.

Immédiatement, l'Autorité Territoriale est informée de la mise en place de cette procédure.

Le recours à un éthylotest ou à un test salivaire pourra également être proposé à tout agent, occupant un poste à risque, au titre d'un contrôle inopiné ou d'une campagne de contrôles : **à titre préventif**, et à tout moment, lors d'une prise ou d'une fin du service, ou au cours de celui-ci, afin de prévenir les situations dangereuses.

L'accord explicite de l'agent est requis.

Les modalités du test ainsi que les résultats sont consignés dans un compte-rendu signé par l'agent, le témoin et l'encadrant.

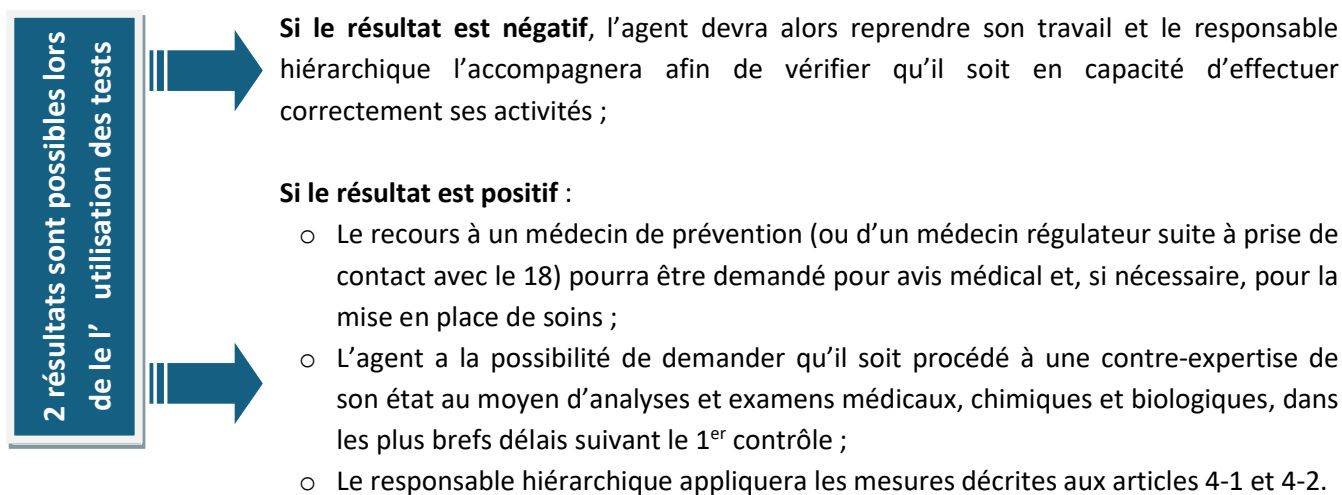
En cas de refus de se soumettre à l'éthylotest ou à un test salivaire, il y aura présomption d'état d'ivresse ou de consommation de stupéfiant.

Cette présomption implique d'écarter l'agent de son poste de travail.

Il en résulte un manquement aux obligations professionnelles, exposant l'agent à des sanctions disciplinaires conformément à l'article 4-2.

La proposition à l'agent d'un éthylotest ou d'un test salivaire doit être effectuée **en présence d'un tiers**. Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et de l'intimité de l'agent.

Les agents impliqués dans le déploiement de la procédure sont tenus au secret professionnel.



Remarque : Il est de la **responsabilité de l'encadrement** de prendre la décision de retirer ou pas un agent de son poste de travail. **Les tests proposés ne sont que des outils d'aide à la décision.**

Article 6 :

La liste des postes à risque

Le Code du Travail ne donne pas de définition des postes à risque.

D'une manière générale, les postes considérés à risque sont ceux où les agents sont amenés à :

- Conduire un véhicule automobile ou un engin motorisé (voiture, camion, conduite de bus, manutention à l'aide de chariot, grue, ponts roulants, etc.) ;
- Manipuler des produits dangereux ;
- Utiliser une machine dangereuse ;
- Travailler au contact ou à proximité d'installations électriques ;
- Travailler en hauteur ;
- Travailler par point chaud (travail nécessitant un permis feu) ;
- Travailler en milieu confiné ou en souterrain ;
- Travailler sur la voie publique ;
- Travailler auprès du public (maintien de l'ordre, accueil, actes administratifs) ;
- Exercer des fonctions d'encadrement auprès des agents ;
- Travailler auprès des enfants ou des personnes âgées ;
- Travailler de manière postée, de nuit ou de manière isolée.

Après observation et analyse des conditions de travail, la liste des postes à risque de la collectivité est présente en **ANNEXE 2**. Elle stipule l'intitulé du poste et le service en fonction de l'organigramme.

Elle a été présentée pour avis et validée par le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou à défaut par le Comité Social Territorial dont relève la collectivité.

Cette liste pourra être amenée à évoluer en fonction des activités de la collectivité.

Article 7 :

**Les personnes pouvant utiliser
l'éthylotest ou pratiquer un test
salivaire**

L'Autorité Territoriale autorise, d'une manière générale, certains agents ayant un poste particulier d'encadrement ou nommément désignés, à réaliser un test d'alcoolémie ou un test salivaire. Ces personnes sont :

- La direction : DGS, DRH, responsables de pôle ;
- Le chargé de prévention.

La liste des personnes autorisées à utiliser un éthylotest ou à pratiquer un test salivaire est présente en **ANNEXE 3**.

Elle stipule le nom, la fonction et le service des personnes autorisées.

Elle a été présentée pour avis et validée par le CST.

Cette liste pourra évoluer en fonction des mouvements de personnel de la collectivité.

L'agent de prévention, dispose du stock d'éthylotests et de tests salivaires de la collectivité.

Il en est le gestionnaire et contrôle les conditions de stockage stipulées sur la fiche produit (température de conservation, date de péremption, etc.).

Article 8 :

Les sanctions

La collectivité se réserve dans un premier temps le droit de sanctionner, au minimum, les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants : travail défectueux, absence complète de travail, retards, absences injustifiées, désorganisation du service, endormissement, difficultés relationnelles, irrespect, violence, etc.

Ces sanctions seront déterminées conformément à l'Article 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.

Plusieurs sanctions sont également envisageables en cas de violation des règles. Elles pèsent sur l'agent ayant introduit ou consommé de l'alcool ou des stupéfiants, mais également sur ses collègues ou supérieurs l'ayant laissé faire.

Pour rappel, le Code du Travail vise en effet non seulement l'encadrement, mais aussi tous les échelons hiérarchiques intermédiaires au titre de la responsabilité pénale.

Outre l'infraction spécifique prévue par le Code du Travail, les infractions de droit commun réprimées par le **Code Pénal** pourraient également trouver à s'appliquer.

Le délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui (article 223-1 du Code Pénal) réprime, en effet, le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposé par la loi ou le règlement.

L'interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool relevant bel et bien d'une disposition particulière de prudence, sa violation peut donc servir de fondement pour une mise en cause pénale dans ce cadre. Il en est de même pour la consommation de stupéfiants prohibée par la loi.

En cas d'accident corporel, cette même constatation peut engager la responsabilité de celui qui a causé directement le dommage (par exemple : l'agent qui ayant trop bu au cours d'une manifestation, cause un accident de la circulation), ainsi que celle des auteurs indirects (ceux qui ont laissé organiser la manifestation et/ou ont laissé repartir l'agent en état d'ébriété supposé).

Article 9 :

La conduite et les substances psychoactives

Il est interdit de conduire avec un taux d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égal ou supérieur aux taux fixés par les dispositions législatives ou réglementaires du Code de la Route. Conduire après avoir consommé de l'alcool fait courir des risques extrêmes au conducteur, à ses passagers et également à l'ensemble des usagers de la route.

En effet sous l'effet de l'alcool, tout conducteur peut avoir un comportement dégradé :

- L'alcool rétrécit le champ visuel ;
- L'alcool augmente la sensibilité à l'éblouissement ;
- L'alcool altère l'appréciation des distances et des largeurs ;
- L'alcool a un effet euphorisant. Il provoque une surestimation de ses capacités.

Conformément aux dispositions du Code de la route, tous les véhicules de la collectivité seront équipés d'éthylotests afin que chaque conducteur puisse, en cas de besoin, vérifier son aptitude à conduire avant de prendre le volant.

Il est rappelé que le taux maximal d'alcool autorisé est fixé à 0,5 gramme d'alcool par litre de sang (ou 0,25 mg par litre d'air expiré) pour les conducteurs titulaires d'un permis de conduire classique et à 0,2 gramme d'alcool par litre de sang (ou 0,10 mg par litre d'air expiré) pour les conducteurs titulaires d'un permis probatoire.

Tout agent constatant l'absence, la détérioration ou l'impossibilité d'utiliser l'éthylotest mis à disposition dans un véhicule devra en informer sans délai le responsable des ateliers municipaux ou son supérieur hiérarchique afin que la situation puisse être régularisée.

Toutefois, l'absence d'éthylotest ne saurait exonérer l'agent de sa responsabilité. Lorsqu'un agent estime ou soupçonne que son taux d'alcoolémie pourrait excéder les limites légales ou qu'il n'est pas en pleine capacité de conduire en toute sécurité, il lui appartient de s'abstenir de prendre le volant et d'en informer immédiatement son responsable hiérarchique afin qu'une solution adaptée soit recherchée.

Par ailleurs, conformément à la réglementation en vigueur, la conduite sous l'emprise de stupéfiants est strictement interdite, quel que soit le taux constaté. Toute détection de substances stupéfiantes est susceptible d'entraîner l'interdiction immédiate de conduire un véhicule de la collectivité ainsi que les mesures administratives ou disciplinaires appropriées.

Cas des agents en astreinte : il est de la **responsabilité de l'agent en astreinte** de ne pas être en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiant durant toute la période d'astreinte, c'est-à-dire pendant laquelle le service peut lui demander de venir travailler.

Article 10 :

Le cas d'une consommation chronique

Pour éviter une aggravation de la dépendance à une substance psychotrope ou de la dangerosité du comportement, il est nécessaire que le responsable de service aborde directement la question avec l'agent ou l'oriente vers le service des ressources humaines. A cette occasion, il lui explique les raisons de l'entretien et l'effet attendu.

Cet échange poursuivra plusieurs objectifs : le rappel des obligations professionnelles et des limites à respecter, l'incitation aux soins.

Le service des ressources humaines peut ensuite orienter l'agent vers une personne qualifiée (médecin de prévention, psychologue clinicien, assistant social, organisme et association spécialisés, etc.) pour l'accompagner, si nécessaire, vers une prise en charge de sa pathologie.

Le Comité Médical du Centre de Gestion peut également être saisi sur rapport du médecin de prévention et du responsable de service en vue du placement d'office de l'agent en congé longue maladie si l'Autorité Territoriale estime que le comportement lié à son état de santé constitue un danger pour lui ou pour des tiers. La procédure doit permettre à l'agent de faire valoir un droit de réplique, il peut demander une contre-expertise.

Si l'agent souhaite suivre des soins médicaux, deux solutions s'offrent à lui :

- Traitement suivi tout en conservant son activité professionnelle (solution à privilégier) ;
- Prise en charge totale dans un institut spécialisé.

Pour tout agent dans un processus de soins ou qui revient d'une période d'absence après des soins, le responsable de service, avec l'appui des ressources humaines, veillera à ce que les tâches qui lui sont confiées soient en adéquation avec son état de santé et à ce que lui et son entourage professionnel évoluent dans des conditions favorables pour l'équilibre personnel de chacun.

Article 11 : L'organisation des manifestations

A l'occasion de **toutes manifestations conviviales** organisées dans les locaux de la collectivité ou hors des locaux mais pour le compte d'un service, **seules les boissons alcoolisées citées par le Code du Travail sont autorisées.**

Cependant, lors des **manifestations exceptionnelles** ou lors d'évènements marquant la vie administrative du service (cérémonies des vœux, départ en retraite, etc.), et après **autorisation de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant**, la consommation de **boissons alcoolisées pourra être autorisée à l'exclusion de tout alcool fort** (le terme alcool fort désigne les boissons présentant un taux d'alcool supérieur à 20%).

Des boissons non alcoolisées et de la nourriture devront obligatoirement être proposées simultanément et en quantité suffisante lors de ces manifestations.

La personne à l'origine de l'organisation ainsi que celle ayant accordé l'autorisation devront veiller à éviter tout abus de consommation.

Des éthylotests peuvent également être mis à disposition afin que chacun puisse s'autocontrôler et assurer sa responsabilité et celle de ses collègues.

Ces manifestations conviviales doivent faire l'objet d'une **demande écrite de l'organisateur en mentionnant la date, le lieu et l'heure de fin ainsi que de l'autorisation écrite de la personne ayant autorité sur les agents (ANNEXE 5).**

Dans tous les cas, l'agent reste responsable de sa propre consommation qui ne doit jamais mettre en péril sa sécurité ou celle des tiers.

Article 12 :

Entrée en vigueur

Ce règlement entre en vigueur le
et après avis du CST en séance du 18 juin 2026

suite à une délibération du Conseil

.

Ce règlement pourra être revu en cas de nécessité et après avis des instances consultatives.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Fiche de constat et de prise en charge d'un agent en état présumé d'ébriété ou sous l'emprise présumée de stupéfiants

ANNEXE 2 :

Postes a risque

ANNEXE 3 :

Personnes pouvant utiliser l'éthylotest ou le test salivaire

ANNEXE 4 :

Procédure d'aide à la décision pour un constat de consommation de psychotropes

ANNEXE 5 :

Demande d'organisation de manifestation (exemple : « Pot de fin d'année »).

ANNEXE 1

Fiche de constat et de prise en charge D'un état présumé d'ébriété ou d'une présomption de consommation de stupéfiants

Identification de l'agent concerné

Nom	
Prénom	
Service	

Description de l'état anormal

	Oui	Non		Oui	Non
Difficultés d'élocution			Gestes imprécis		
Propos incohérents			Troubles de l'équilibre		
Désorientation			Agitation		
Agressivité			Somnolence		
Haleine alcoolisée			Pupilles dilatées		
Autres / observations :					

Constat effectué

Le <i>(date, heure, minutes)</i>	
Lieu <i>(précis)</i>	
Par <i>(nom, prénom, fonction, service)</i>	
Témoins <i>(noms, prénoms, services)</i>	

Contrôle

	Oui	Non	
Agent sur un poste à risque			Type de poste :
Agent s'apprêtant à réaliser une tâche à risque			Type de tâche :
Par suite d'un accident avec conduite sur la voie publique			Date et heure de l'accident :
Contrôle par Éthylotest/test salivaire* Proposé à l'agent			Date et heure :
L'agent a accepté le contrôle par : Éthylotest/test salivaire*			Motif du refus :
Appel d'un officier de police judiciaire pour le contrôle			Date et heure :

* rayer la mention inutile

Identité du contrôleur :

N° de lot et date de péremption du test :

Personne présente à la demande de l'agent contrôlé :

Résultat du contrôle :

☐ **Positif**

☐ **Négatif**

L'agent reconnaît-il le résultat ?

☐ Oui

☐ Non

L'agent demande-t-il une contre-expertise ?

☐ Oui

☐ Non

Nature de la contre-expertise :

(Notez ici tous les éléments de la contre-expertise) :

Prise en charge

(Dans l'ordre d'appel donné)

Appel :

- ☐ (1) Médecin de prévention (voir numéro)
- ☐ (2) Samu (112 ou 15)
- ☐ (3) Police en cas de comportement violent (17)

Consignes données *(retranscrivez exactement ce qu'il vous a été dit lors de l'appel)* :

Suivi

- ☐ Maintien de l'agent au poste
- ☐ Retrait du poste pour la sécurité de l'agent et/ou de ses collègues et/ou des usagers
- ☐ Prise en charge médicale dans la collectivité
- ☐ Évacuation de l'agent
- ☐ Retour au domicile par
 - ☐ La famille de l'agent
 - ☐ Un accompagnant personnel extérieur à la collectivité
 - ☐ Par 2 agents de la collectivité dont un SST
- ☐ Vers l'hôpital par
 - ☐ Le Samu
 - ☐ Les pompiers
- ☐ Vers le service de médecine professionnelle

Observations

(Notez ici tout élément qui vous paraissent nécessaires : antécédents, déroulement des faits, contestations, orientation de l'agent vers les services RH, etc.)

Validation du déroulé

Date :	Date :	Date :
Le responsable réalisant l'entretien	L'agent concerné	Le(s) témoin(s) si présent(s)
(Qualité, signature)	(Signature)	(Nom[s] et signature[s])

Suites envisagées après convocation de l'agent par l'Autorité Territoriale ou son représentant

(Cette partie peut être remplie immédiatement ou à postériori)

Ecrit à l'agent	Sanction	Sensibilisation et/ou note de service	Engagement aux soins

ANNEXE 2

Postes à risques

Le danger lié à un état d'ébriété ou à une consommation de stupéfiants peut concerner l'agent lui-même, ses collègues ou des tiers tels que les usagers du service public.

D'une manière générale, en application de l'article 6 du Règlement Alcool & Stupéfiants, les postes considérés à risque sont ceux où les agents sont amenés à :

- Conduire un véhicule automobile ou un engin motorisé ;
- Manipuler des produits dangereux ;
- Utiliser une machine dangereuse ;
- Travailler au contact ou à proximité d'installations électriques ;
- Travailler en hauteur ;
- Travailler par point chaud (travail nécessitant un permis feu) ;
- Travailler en milieu confiné ou en souterrain ;
- Travailler sur la voie publique ;
- Travailler auprès du public (maintien de l'ordre, accueil, actes administratifs) ;
- Exercer des fonctions d'encadrement auprès des agents ;
- Travailler auprès des enfants ou des personnes âgées ;
- Travailler de manière postée, de nuit ou de manière isolée.

Après observation et analyse des conditions de travail, les postes et fonctions présentant des risques particuliers au sein de la collectivité sont les suivants :

- Tous les agents susceptibles de conduire ou d'utiliser un véhicule ou un engin motorisé dans le cadre de leurs missions professionnelles ;
- Le directeur du pôle « Éducation, restauration scolaire, sport et santé » ;
- Le responsable du service Jeunesse ;
- Le responsable des espaces verts ;
- Les responsables des ateliers ;
- Tous les agents relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques ;
- Tous les agents du service sécurité du musée ;
- Tous les agents de la Police municipale ;
- Tous les agents chargés de l'entretien des locaux ;
- Tous les ATSEM ;
- Tous les agents techniques de la résidence ;
- Tous les agents du service Jeunesse ;
- Plus généralement, tout agent dont l'une des missions ou activités professionnelles, qu'elle soit principale ou accessoire, l'expose à l'un des risques identifiés par le présent règlement.

Cette liste pourra être complétée par la collectivité qui a toute latitude pour juger dangereux d'autres postes de travail, en lien avec la mise à jour du Document Unique, en accord avec le CST et la collectivité.

Tout agent occupant un poste identifié comme présentant un risque particulier peut faire l'objet d'un contrôle d'alcoolémie et/ou de dépistage de produits stupéfiants.

Ce contrôle peut être réalisé même lorsque l'agent n'est pas, au moment du contrôle, en train d'exercer la mission à risque concernée, dès lors que ses fonctions habituelles comprennent l'exercice de telles missions.

ANNEXE 3

Personnes pouvant utiliser l'éthylotest ou le test salivaire

Après analyse des postes de travail et de l'organigramme, l'Autorité Territoriale autorise les agents suivants à réaliser un test d'alcoolémie au moyen d'un éthylotest ou un test salivaire :

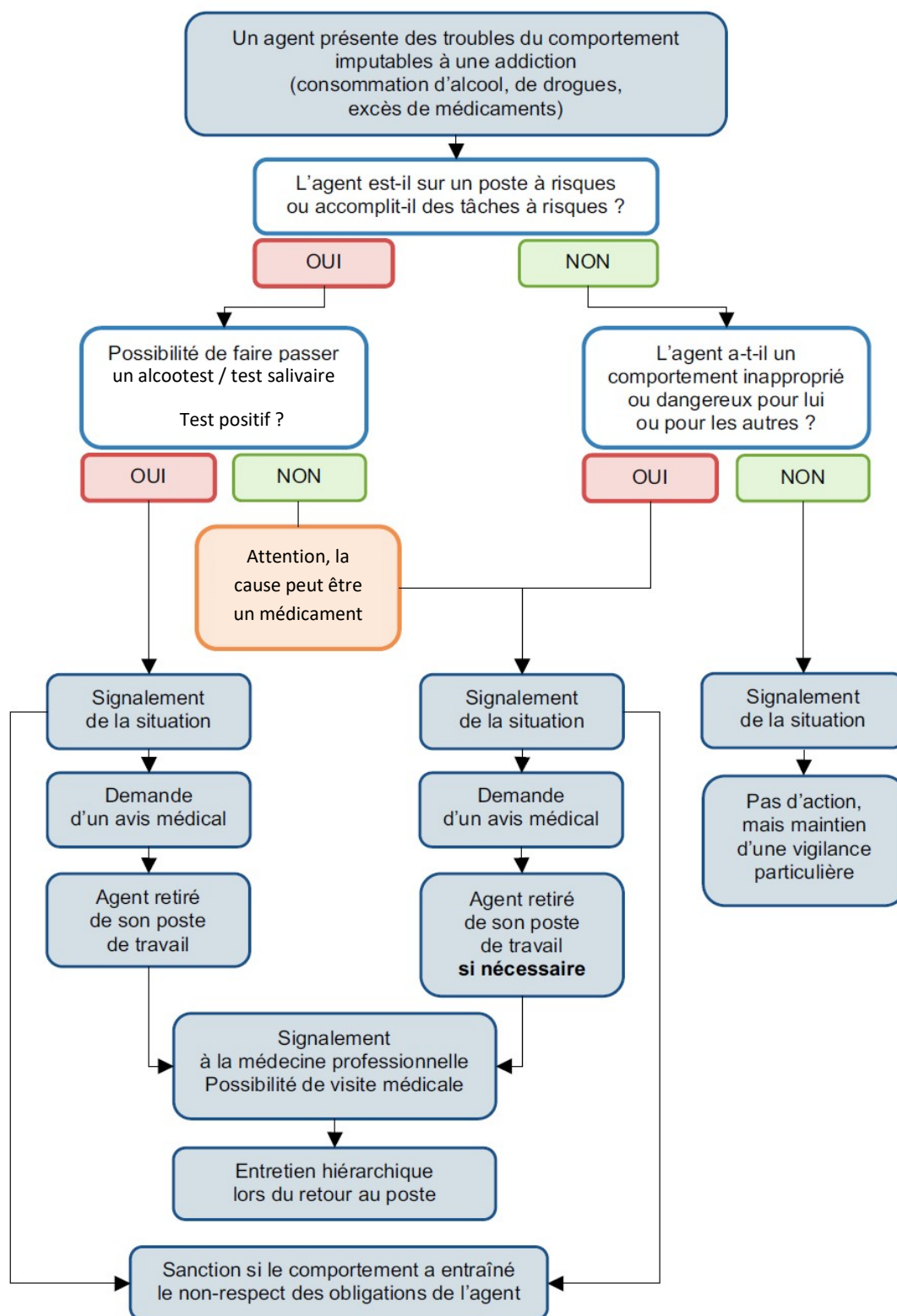
- Directeur générale des services
- Responsable des Ressources Humaines : Fanny MILLOT
- Chargé de prévention : Grégory PISSEVIN
- Directeur des services techniques : Roberto BOTHELO
- Directeur du pôle « Education, restaurant scolaire et sport, santé » : Jean-Christophe FLOGNY
- Responsable de la Police Municipale : David MAYEUX

Cette liste pourra être modifiée ou complétée par décision de l'Autorité Territoriale afin de tenir compte de l'évolution de l'organisation des services, des responsabilités exercées ou des nécessités de service.

Le Comité Social Territorial sera préalablement informé ou consulté dans les conditions prévues par les textes en vigueur lorsque cette modification affectera l'organisation générale du dispositif de prévention.

ANNEXE 4

Procédure d'aide à la décision pour un constat d'ébriété et/ou de suspicion de consommation de drogue



ANNEXE 5

Ville de Nogent sur Seine Demande d'organisation de manifestation (« par exemple : pot de fin d'année »)

NOM / PRENOM DE L'ORGANISATEUR :
DATE DE LA MANIFESTATION :
LIEU DE LA MANIFESTATION :
MOTIF DE LA MANIFESTATION :
NOMBRE APPROXIMATIF DE PERSONNES INVITEES :
QUANTITE ET QUALITE DES BOISSONS PREVUES :
.....
MISE A DISPOSITION D'ETHYLOTESTS : OUI ☐ NON ☐
HEURE DE DEBUT DE LA MANIFESTATION : HEURE DE FIN PREVUE :

Rappel des règles : En application de l'article 11 du Règlement Alcool & Stupéfiants

Lors des **manifestations exceptionnelles** ou lors d'événements marquants la vie administrative du service (cérémonies des vœux, départ en retraite, etc.), et après **autorisation de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant**, la consommation de **boissons alcoolisées** pourra être autorisée à l'exclusion de tout alcool fort (le terme alcool fort désigne les boissons présentant un taux d'alcool supérieur à 15%).

Des boissons non alcoolisées et de la nourriture devront obligatoirement être proposées simultanément et en quantité suffisante lors de ces manifestations.

La personne à l'origine de l'organisation ainsi que celle ayant accordée l'autorisation devront veiller à éviter tout abus de consommation.

Dans tous les cas, l'agent reste responsable de sa propre consommation qui ne doit jamais mettre en péril sa sécurité ou celle des tiers.

L'organisateur certifie avoir pris connaissance du Règlement Alcool & Stupéfiant et s'engage à le faire respecter. Signature :	Avis de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant. Nom / Prénom : Fonction : Accord : ☐ Refus : ☐ Signature :
--	---