



- (1) L'ivresse est un terme général **non spécifique d'un état causé par l'alcool**. Ainsi d'autres causes sont possibles (pathologie, drogues, médicaments, etc.). Cet état nécessite le **retrait de l'agent de son poste de travail pour sa propre sécurité**.

Les signes suivant sont les plus manifestes d'un état d'ivresse :

- propos incohérents ;
- perte d'équilibre ;
- attitude agressive ;
- élocution difficile ;
- nausées ;
- odeurs d'alcool ou de drogues.

- (2) Les postes à risque sont ceux qui impliquent notamment:

- la conduite d'un véhicule ou d'un engin ;
- l'utilisation de machines dangereuses ;
- la pratique de travaux dangereux (électricité, gaz, tranchées, etc.) ;
- l'utilisation de produits chimiques ;
- la responsabilité du public (éducateurs, crèches, écoles, etc.).

- (3) L'agent ne doit représenter un danger ni pour lui-même ni pour ses collègues. En tant que fonctionnaire territorial, il est évident qu'il ne doit pas non plus représenter une gêne pour les prestations rendues aux administrés.

- (4) L'alcootest ne peut être réalisé que par les agents désignés par l'autorité territoriale. Les directeurs et chefs de services sont autorisés à réaliser ces tests. Le responsable du service accompagnement des ressources est lui aussi autorisé à utiliser des alcootests pour les cas dont il est saisi ou dont il se saisit. Ce test devra se faire en présence d'un témoin (tout agent peut être « témoin »).

- (5) Il est rappelé que l'alcool n'est pas la seule cause entraînant un état d'ivresse. Aussi si le comportement de l'agent a nécessité la mise en place de la procédure de vérification de son taux d'alcoolémie, son résultat négatif ne signifie pas pour autant que l'agent est apte à reprendre son poste. Sauf cas exceptionnel où l'agent retrouverait la plénitude de ses moyens la présomption doit être maintenue.

- (6) Le médecin conseil du SAMU peut décider la prise en charge par un service d'urgence. Il est rappelé qu'il n'est pas autorisé de transporter un collègue vers les urgences sans l'accord préalable du médecin conseil et uniquement dans le cas où l'état de santé de la personne le permet.

Si le médecin préconise de renvoyer la personne chez elle, il faudra qu'un membre de sa famille vienne le chercher. Dans tout autre cas, placer l'agent dans un bureau au calme et sous surveillance.

## **Les différentes étapes mises en place suite au déclenchement protocole Addictions**

Un compte-rendu de l'incident sera établi dès que possible par la personne ayant constaté l'état d'ivresse et ayant appliqué la procédure de mise en sureté de l'agent.

Un exemplaire devra être envoyé de façon confidentielle à l'autorité territoriale, au médecin du travail ainsi qu'à la direction des ressources humaines afin qu'une copie soit versée au dossier personnel de l'agent.

Lors du retour de l'agent, celui-ci devra être convoqué par le médecin du travail afin qu'il puisse proposer des solutions de suivi. Ces solutions seront définies en fonction du « type » d'ivresse incriminé (ponctuelle, addictive ou liée à un traitement médical). Si l'ivresse était due à un traitement médical inadapté, le médecin du travail devra juger si un nouveau traitement serait, quant à lui, adapté à la pratique de l'activité de l'agent.

Un entretien sera organisé entre l'agent, son (ses) responsable(s) hiérarchique(s) et la directrice des ressources humaines. Cet entretien a pour vocation d'aborder la problématique du comportement de l'agent et de ses incidences sur la bonne réalisation de ses missions.

### **Le soin de l'addiction**

Suite à son entretien avec l'agent, le médecin du travail doit proposer à l'agent un projet thérapeutique afin de faire cesser son addiction. Ce projet pourra être « contractualisé » afin de respecter des points d'étapes pour parvenir à une guérison. Un retour à une situation normale pourra aussi avoir des conséquences bénéfiques sur l'aspect disciplinaire de cette procédure. Cependant, ces « bénéfices » seront à voir au cas par cas.

Si l'agent ne peut être maintenu dans ses fonctions (pour des raisons de sécurité) à cause de sa dépendance, l'autorité territoriale pourra décider de mettre en place la procédure de mise en congé maladie d'office. L'agent peut, bien entendu, demander sa mise en congé maladie de lui-même.

### **Les suites disciplinaires**

L'addiction en elle-même ne peut être sanctionnée. Cependant sont sanctionnables les fautes suivantes :

- Non-exécution de son travail ;
- Mise en danger d'autrui ou de soi-même ;
- Agressions verbale ou physique ;
- Introduction de produits interdits sur son lieu de travail.

Les sanctions en elles-mêmes seront déterminées au cas par cas.