



CNRACL

La retraite des fonctionnaires
territoriaux et hospitaliers

PRÉVENTION

Webinaire de l'**Espace Droit Prévention**

« Retour d'expérience d'une collectivité sur la
mise en œuvre du règlement alcool-tabac-
stupéfiants (Métropole de Grenoble) »

30 juin 2026

Une gestion



*L'**Espace Droit Prévention** est un site web géré par le
Fonds national de prévention de la CNRACL, lui-même
géré par la Caisse des Dépôts*

Vos animateurs.trices pour ce second Webinaire de l'année 2026



Carole PODYMSKI

Consultante QVCT
Coordinatrice Espace Droit Prévention

2



Sylvain CHANZY
DGA Pole Ressources
Grenoble Alpes
Métropole



Cédric LAGARDE
Chef de service
Prévention des risques
professionnels
Grenoble Alpes
Métropole



Sabrina MURA
Infirmière Médecine
Préventive
Grenoble Alpes
Métropole



Blandine REGIS

Chargée de développement
Fonds national de prévention
de la CNRACL

En off...



Céline THENIERES

Chargée d'information
numérique
Fonds national de prévention
de la CNRACL

Sommaire

1. Point réglementaire et juridique



2. Retour d'expérience de la Métropole de Grenoble



2.1 Présentation de la démarche et de son approche santé / sécurité

2.2. Approche santé

2.3 La démarche : Mise à jour du règlement existant, Déploiement (administratif & terrain)

2.4. Bilan : enseignements après un an, Nouvelle mise à jour à venir



3. Conclusion : Appel à projet





Webinaire Thématique Addictions

Une gestion





Avant de
commencer...

Si j'ai une question
comment ça se passe?

Quels sont les documents
téléchargeables?

- Support ppt
- Règlement ATS
- Note de service
- Logigramme

contact@espace-droit-prevention.com



1. Point réglementaire et juridique

Carole PODYMSKI

Consultante QVCT
Coordinatrice Espace
Droit Prévention

1.1 Les éléments réglementaires

Alcool – Stupéfiants – Tabac

ALCOOL (Code du travail)

Art. R4228-20 CT : Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

Lorsque la consommation de boissons alcoolisées est susceptible de porter atteinte à la santé / sécurité des travailleurs, l'employeur prévoit dans le **règlement intérieur** ou, à défaut, par **note de service** les mesures permettant de protéger la santé / sécurité et de prévenir tout risque d'accident.

Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une **limitation** voire d'une **interdiction** de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché.

Art. R4228-21 CT : Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.



1.1 Les éléments réglementaires

Alcool – Stupéfiants – Tabac

STUPÉFIANTS (Code de la santé publique et code pénal)

Pas d'article spécifique dans le Code du travail

Art. L3421-1 Code de la santé publique : usage de stupéfiants = infraction pénale (1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende)

Article 222-37 Code pénal : transport, détention, offre[...] de stupéfiants = infraction pénale (10 ans d'emprisonnement et 7 500 000 € d'amende)

1.1 Les éléments réglementaires

Obligation de sécurité et Règlement intérieur

OBLIGATION DE SÉCURITÉ ET RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- **Art. L4121-1 CT** : l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents [...]. Ces mesures comprennent [...] 1° Des actions de prévention , 2° Des actions d'information et de formation 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Art. L4122-1 CT : chaque agent est responsable de sa propre sécurité et de celle des autres personnes concernées par ses actes

Art. L1321-1 CT : Le règlement intérieur est un document écrit par lequel l'employeur fixe :

- les mesures d'application de la réglementation en matière de santé /sécurité, notamment les instructions prévues à l'article L. 4122-1 [...],
- les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur.

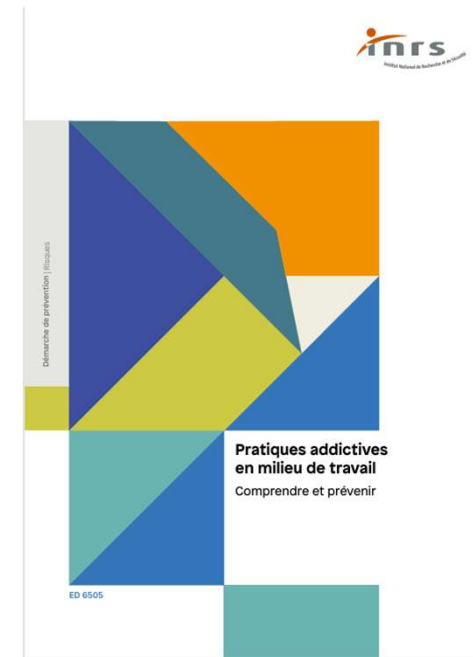
=> Pas d'obligation de règlement intérieur dans les collectivités ? => création d'un « règlement alcool » spécifique (validation CST etc)

1.1 Les éléments réglementaires

Règlement intérieur – Annexe 2 brochure INRS

À titre d'exemple, le règlement intérieur peut contenir :

- des mesures d'interdiction totale ou partielle de l'alcool sur le lieu de travail si les risques rencontrés sur les postes de travail le justifient
- le rappel des dispositions relatives à l'interdiction de fumer dans tous les lieux fermés et couverts
- le rappel des dispositions relatives à l'interdiction de vapoter
- le rappel des dispositions du **Code de la route** relative à l'alcool.
- le rappel des dispositions du **Code pénal** relatives à l'interdiction de détention de stupéfiants
- la liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquels un dépistage de consommation d'alcool ou de stupéfiants peut être pratiqué, ainsi que les modalités pratiques de réalisation du test de dépistage et de la vérification du résultat



ED 6505 INRS

1.2 Les éléments techniques

Ethylotest – Test salivaire – Annexe 3 brochure INRS

Deux dispositifs peuvent être utilisés par l'employeur pour contrôler l'absorption de certaines substances psychoactives.

- L'un permet la recherche d'une imprégnation par l'alcool à travers l'air expiré : l'éthylotest
- L'autre permet une détection de produits stupéfiants : le test salivaire

1.2 Les éléments juridiques

Manager – Postes à risques – contre-expertise – Pénal - Refus

1. Seul le manager direct (N+1) peut réaliser le test, en présence d'un témoin obligatoire
2. la liste des postes pour lesquels un dépistage peut être pratiqué doit être précisée dans le règlement - Ce contrôle ne peut concerner que des travailleurs dont les fonctions sont de nature à exposer les personnes ou les biens à un danger (postes à risques)
3. Un 2ème test est obligatoire en cas de résultat positif ; l'agent a droit à une contre-expertise
4. L'employeur peut prendre des mesures conservatoires (retrait du poste, accompagnement)
5. Le refus de se soumettre au test vaut résultat positif et peut fonder une sanction disciplinaire

1.2 Ce que dit la jurisprudence

Cass. soc. - 18 mars 2026 - Validité du contrôle d'alcoolémie

Les faits : Chef de chantier contrôlé positif à l'alcool → licenciement pour faute grave contesté

Cour d'appel : juge le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, après avoir relevé que l'employeur ne justifiait pas :

- avoir utilisé un éthylotest conforme à un type homologué ;
- que les personnes ayant procédé au contrôle avaient été formées à l'utilisation du test ;
- que le salarié avait été informé de son droit de contester le résultat ainsi que des modalités de formalisation d'un éventuel refus

⇒ L'employeur qui se pourvoit en cassation, rejet du pourvoi => les dispositions du règlement intérieur n'ont pas été respectées : le contrôle ne peut donc fonder un licenciement.

⇒ L'arrêt s'inscrit dans la ligne d'une jurisprudence constante qui subordonne la validité du contrôle d'alcoolémie à 2 exigences cumulatives :

1. L'autorisation par le règlement *intérieur*
2. Le respect strict des modalités prévues par ce règlement

Avant de conclure, un sondage

Lorsqu'un agent est en télétravail, quelles règles s'appliquent concernant la consommation d'alcool et de stupéfiants?

- Les mêmes règles que sur le site
- Aucune règle car le télétravail se déroule dans un cadre privé
- L'interdiction ne concerne que la consommation excessive d'alcool
- Les règles ne s'appliquent qu'en cas de visites à domicile de l'employeur



Sondage



2.1 Retour d'expérience de la Métropole de Grenoble



2.1 Présentation de la démarche et de son approche

Sylvain CHANZY
DGA Pole Ressources
Grenoble Alpes
Métropole

Présentation de la démarche et de son approche



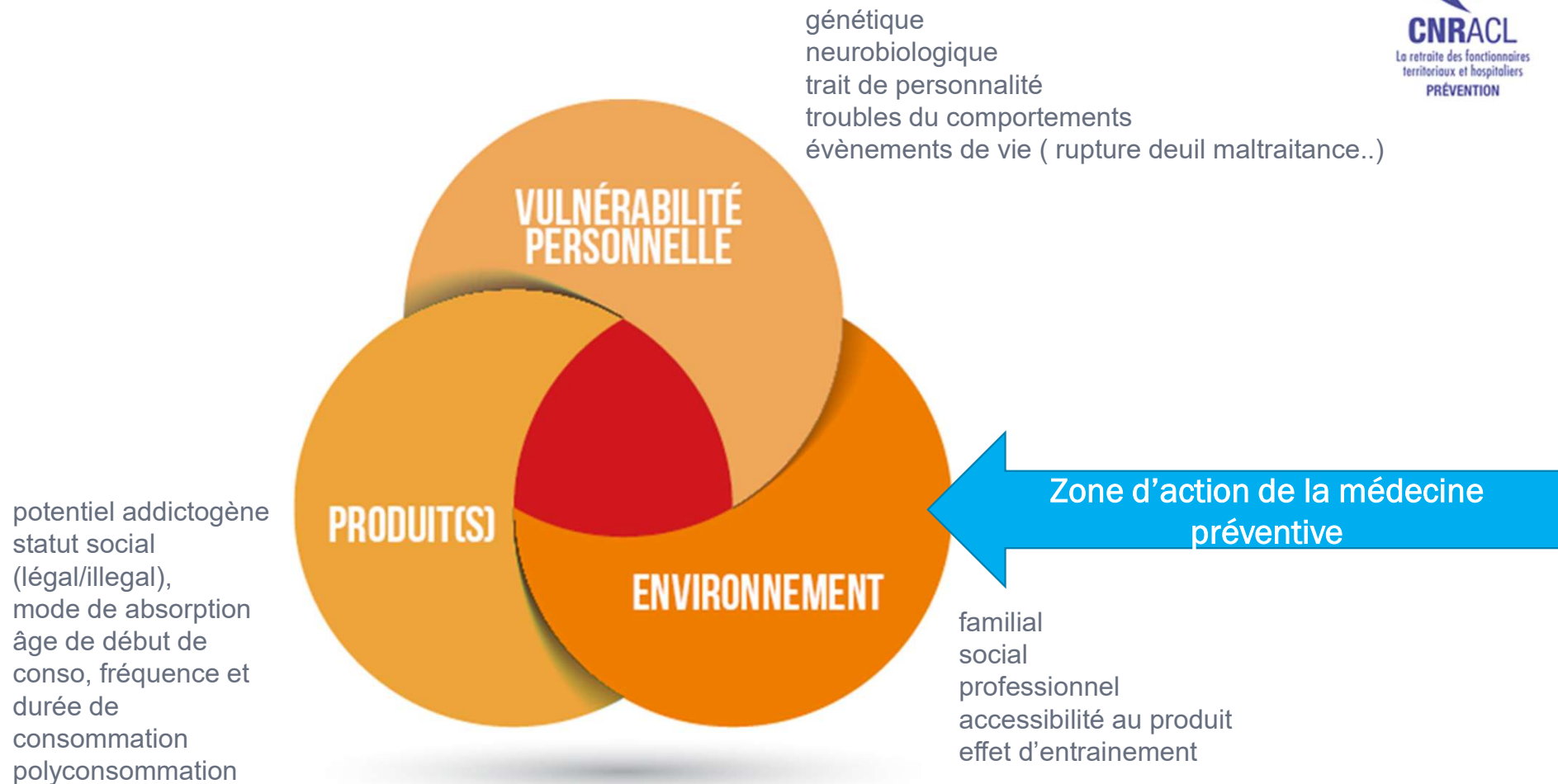
- **Portage** par la **direction générale** dans une démarche **globale** de prévention des risques
- Création d'une **dynamique** à l'instar d'autres démarches (RPS, fortes chaleurs...)
- Alignement entre la DGA Ressources et les DGA Techniques
- Importance de valoriser une **approche intégrée** et équilibrée :
 - Santé
 - Sécurité
 - RH



2.2. Approche santé

Sabrina MURA
Infirmière Médecine
Préventive
Grenoble Alpes
Métropole

LES FACTEURS DE RISQUE DE L'ADDICTION



- ☐ Soulagement ressenti pendant la consommation :
recherche de plaisir ou écarter l'inconfort ou la souffrance
- ☐ Perte de contrôle + usage en continu
- ☐ Usage malgré les conséquences négatives connues
- ☐ Compulsion: impossibilité de résister au besoin de consommer
envie de prendre la substance contre la raison et la volonté = « craving »
- ☐ Syndrome de sevrage (indicateur de dépendance) = Manque



Tolérance:
Besoin d'augmenter les doses → Phénomène d'accoutumance

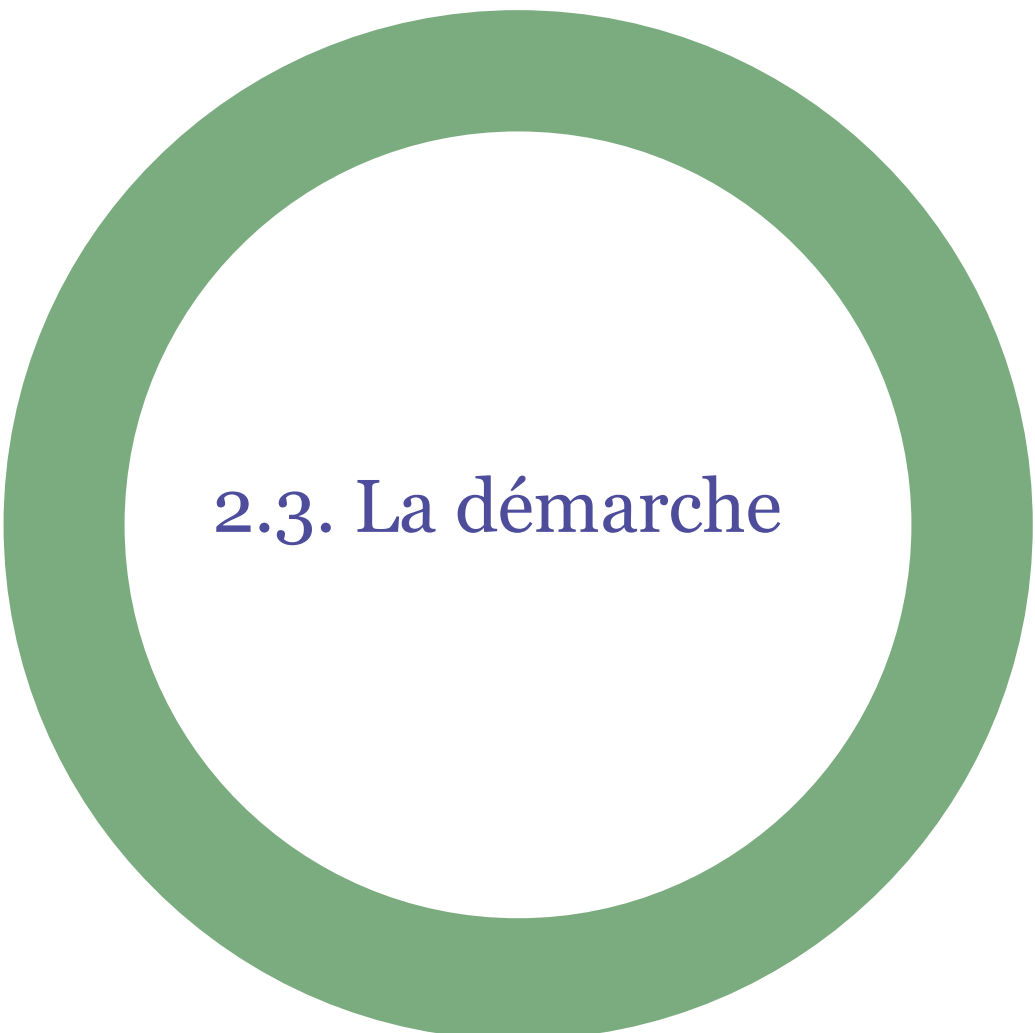
Ces consommations répétées ou ponctuelles représentent un danger pour la santé et la sécurité des salariés, même à faible dose.

AUCUNE CONSOMMATION N'EST SANS RISQUE !

- Produits dépresseurs qui ralentissent l'activité du cerveau: alcool, opiacés, morphine, codéine
- Produits stimulants qui accélèrent le fonctionnement du cerveau: nicotine, caféine, cocaïne
- Produits perturbateurs qui modifient les perceptions: cannabis, hallucinogènes

.....

Cédric LAGARDE
Chef de service
Prévention des risques
professionnels
Grenoble Alpes
Métropole



2.3. La démarche

Liste des questions



Q1. Pouvez vous nous présenter la mise en place de votre règlement?



Travail Prévention, Médecine, RH, juristes, addictologue

*Travail Prévention, Médecine, RH,
service formation*



Départ cheffe de projet
Projet mis en stand by
par la direction

2020

2022

2023

2024

fin 2024

2026

identification des secteurs prioritaires



Début
du
projet

Mise à jour du règlement



COMMUNICATION
Affichage Articles
Livret

relance du projet,
révision du règlement

Présentation en F3SCT



COMMUNICATION
Nombreux Articles
Livret, vidéos,
fiches outils



Début des sensibilisations

→ encadrants
→ agents techniques
→ webinaires

Q2. Pouvez vous nous parler du déploiement sur le terrain?

- **Aller vers** : Avec la même organisation à chaque fois : 3 temps
 - 1^{er} temps : sensibilisation médecine / prévention
 - 2eme temps : dépistages préventifs
 - 3ème temps : dépistages inopinés (par les services)

SENSIBILISATIONS PAR CIBLES

26

ORGANISATEUR / PRP + SERVICE FORMATION (portail RH)

CIBLE	PARTICIPANTS
REFERENTS SECURITE	Agents QSE
GAM DIR OPERATIONNELLES - ENVIRONNEMENT SERVICE PUB	34 agent Eau/Ass 15 agent Traitement déchets
GAM DIR OPERATIONNELLES - PROXIMITE ET ESPACE PUBLIC	4 agents voirie 2 agents NE, 3 agents NO, 1 agent S, 1 agent GS 1 agent patrimoine arboré
GAM DIR OPERATIONNELLES- RESSOURCES	1 agent DIET
WEBINAIRE ADDICTIONS	Agents - encadrants
WEBINAIRE ADDICTIONS	Agents - encadrants

QSE, AP...

Encadrants
techniques
principalement

Accès aux agents
tertiaires

- + Intégration dans les causeries sécurité
- + Un module de formation des managers à la pratique des tests élaborés – animé par un ancien policier

Q3. A qui s'applique ce règlement?

Pouvez vous nous parler plus spécifiquement des postes à risques?

- Rappel juridique : les tests ne sont possibles que si poste à risque

- Poste à risque?



Article R4624-23 du code du travail

I.-Les postes présentant des risques particuliers sont ceux exposant les travailleurs : 1° A l'amiante / 2° Au plomb / 3° Aux agents CMR [...] etc.

II.-Présente également des risques particuliers tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude

III.-S'il le juge nécessaire, l'employeur complète la liste des postes [...] après avis

- du ou des médecins concernés
- du CSE / CST s'il existe, en cohérence avec l'évaluation des risques [...] et, le cas échéant, la fiche d'entreprise [...]

Liste des Postes à risques de la Métropole

Ciblage : métiers d'exploitation

Activités exercées par un agent, le référençant en poste à risques :

- ▶ conduite d'un véhicule ;
- ▶ conduite d'un engin à conducteur porté ou accompagnant ;
- ▶ utilisation d'une machine-outil ou d'un outil électrique ou thermique portatif ;
- ▶ entretien / maintenance / réparation de véhicules ;
- ▶ intervention / travail en hauteur ;
- ▶ travail en milieu confiné ou souterrain ;
- ▶ travail isolé (travaux dangereux) ;
- ▶ travail exposant à un risque de noyade ;
- ▶ utilisation d'outils coupants (couteau, cisaille, sécateur, etc.) ;
- ▶ activité de sécurité aux biens et à la personne ;
- ▶ travail sur ou à proximité de voie publique de circulation ;
- ▶ utilisation de produits dangereux étiquetés selon les règles en vigueur ;
- ▶ travail d'ordre électrique ;
- ▶ travail de soudage, meulage ;
- ▶ travail en présence d'enfants, de personnes âgées ou handicapées...

Q4. Quelles conditions respecter pour les dépistages?

Même procédure dans les 4 situations suivantes :

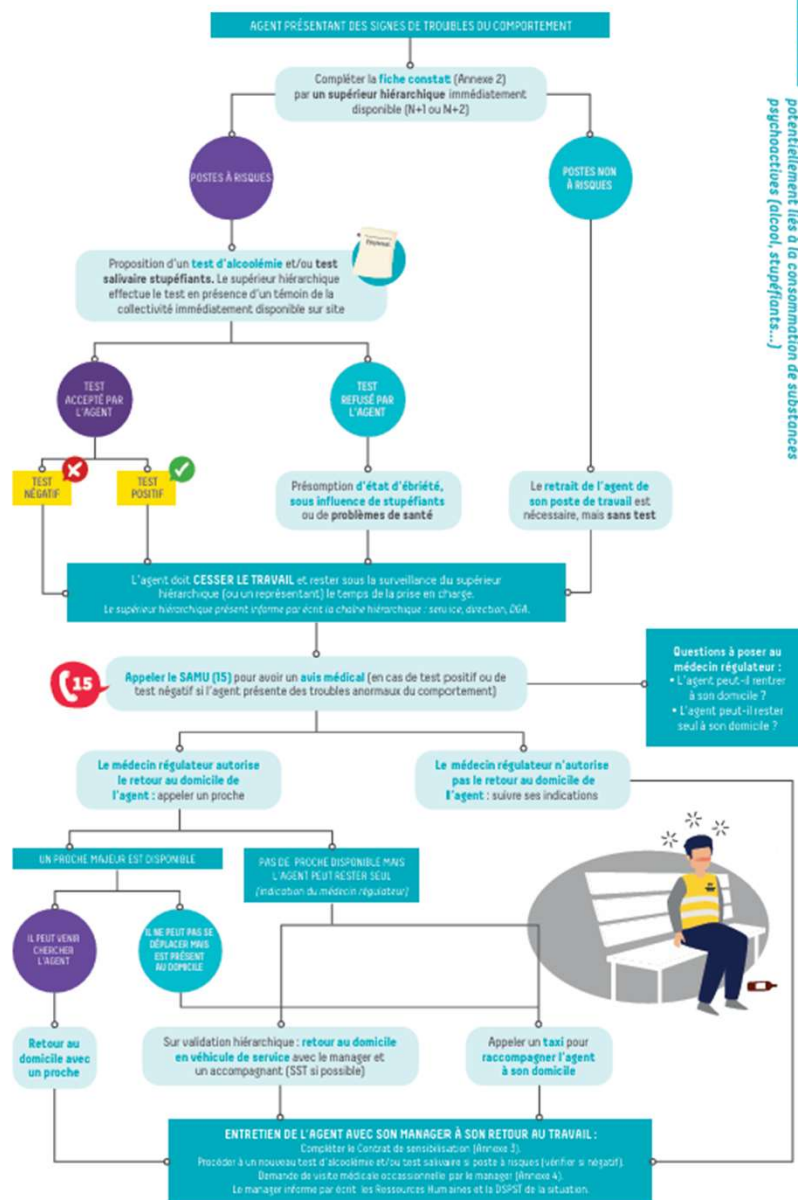
1. Si troubles du comportement pour un poste à risque
2. Dépistage prévenu
3. Dépistage inopiné
4. Dépistage préventif inopiné par la fonction RH

ANNEXE 1

CONDUITE À TENIR EN CAS DE CONSTATS

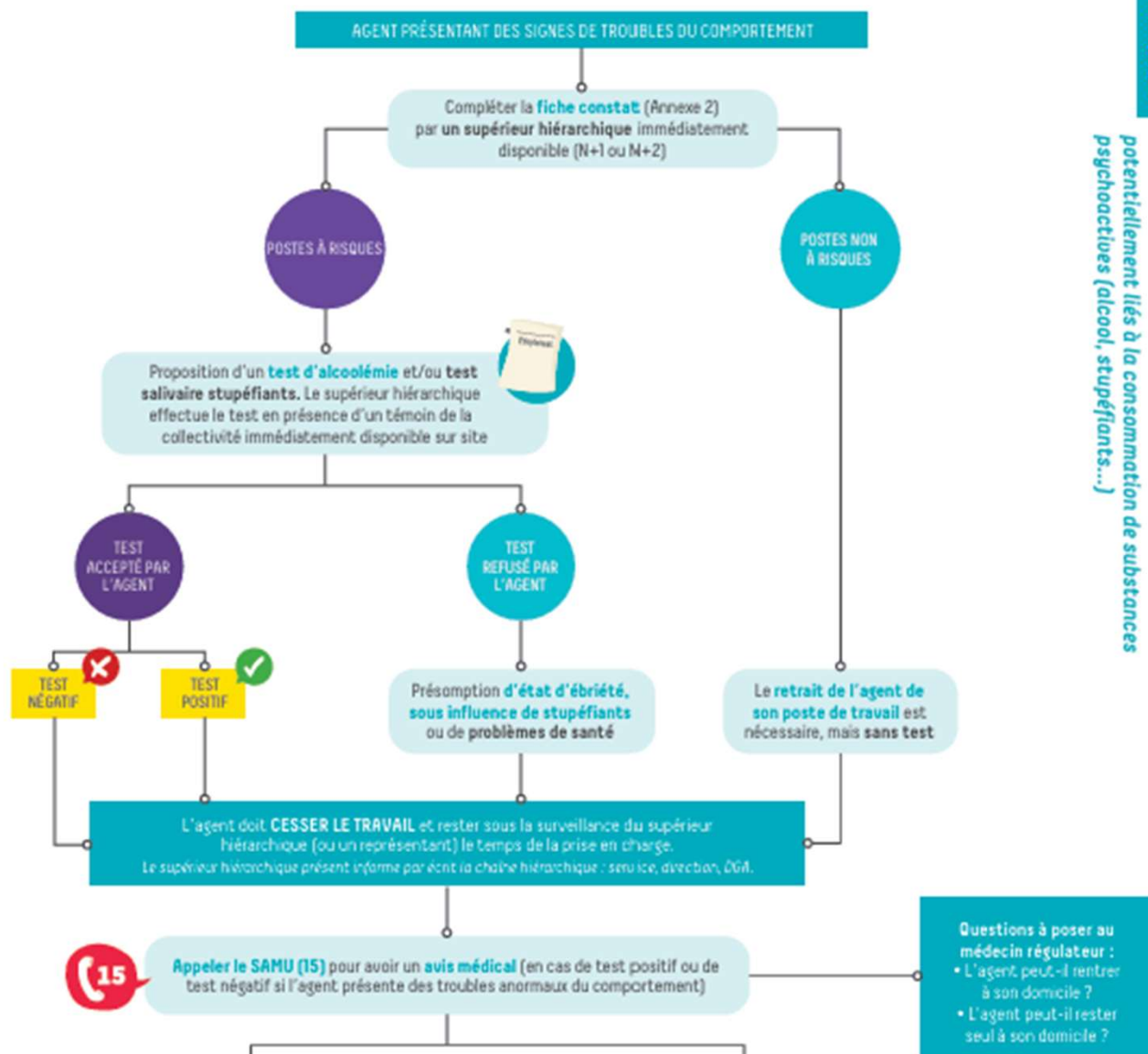
DE TROUBLES DU COMPORTEMENT

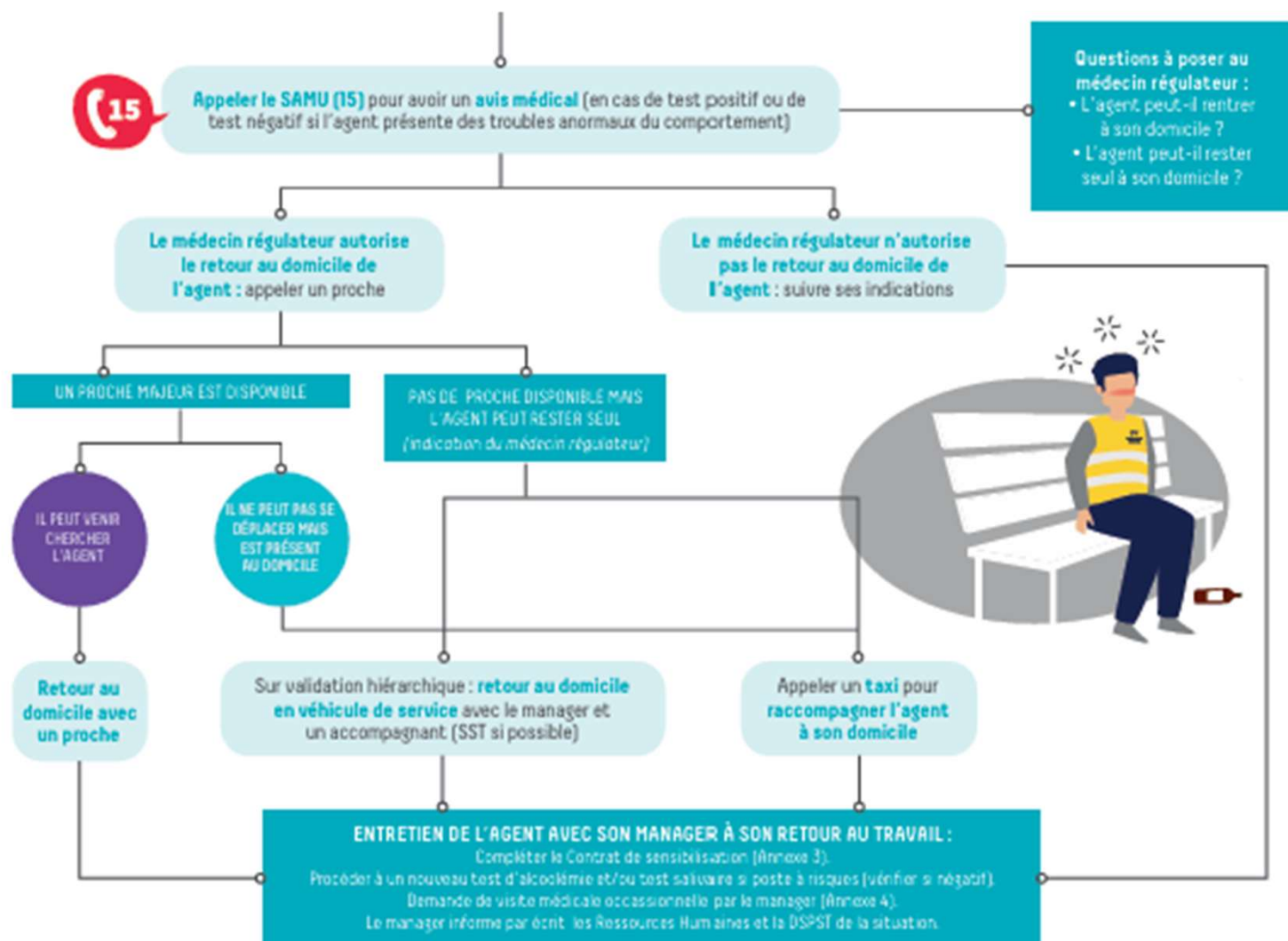
potentiellement liés à la consommation de substances psychoactives (alcool, stupéfiants...)



ANNEXE 1

CONDUITE À TENIR EN CAS DE CONSTATS DE TROUBLES DU COMPORTEMENT
 potentiellement liés à la consommation de substances psychoactives (alcool, stupéfiants...)





Q5. Dépistages prévus et persistances des drogues consommées hors travail ?

=> Tableau des persistances



Dépistages : durée de détection des drogues



Les durées peuvent varier en fonction de la quantité, de la fréquence de la consommation, du métabolisme, du poids, de l'âge, de l'état de santé du consommateur...

			
Amphétamine 	12 à 60h	2 à 4 jours	2 à 4 jours
Cocaïne 	1 à 2 jours	Moins de 24h	2 à 14 jours
Cannabis 	De quelques heures à quelques jours	De quelques heures à quelques jours	De 3 à 2 mois
Opiacés 	Moins de 12h	Moins de 24h	1 à 2 jours
LSD 	n.c.	Quelques heures	Moins de 12h

Source : DroguesInfo service, Réseau

2 heures pour éliminer 1 unité d'alcool

Liste des questions



Q6. Une fois le dépistage effectué, quelles suites ?

ANNEXES

- CONDUITE À TENIR EN CAS DE CONSTATS DE TROUBLES DU COMPORTEMENT
- FICHE CONSTAT DE TROUBLES DU COMPORTEMENTS ET/OU RÉALISATION DE DÉPISTAGES
- CONTRAT DE SENSIBILISATION ENTRETIEN DE RÉ-ACCUEIL
- DEMANDE DE VISITE MÉDICALE OCCASIONNELLE PAR LE MANAGER
- FICHE DE CONTRE-EXPERTISE DU TEST SALIVAIRE
- PROCÉDURE D'ACQUISITION ET RÉAPPROVISIONNEMENT D'ÉTHYLOTESTS ET TESTS MULTI-DROGUES

Les annexes sont téléchargeables sur MétroSphère :
Santé prévention / Prévention et sécurité au travail





ANNEXE 2

FICHE CONSTAT DE TROUBLES DU COMPORTEMENTS ET/OU RÉALISATION DE DÉPISTAGES

potentiellement liés à la consommation d'une substance
psychoactive (alcool, stupéfiants...)

Conduite
à tenir :
cf Annexe 1
La gigamme

DATE : HEURE : LIEU :

■ Agent concerné

Grenoble-Alpes Métropole

Nom et prénom :

Service :

Poste occupé :

■ Constat et descriptif de la situation, l'agent présente les signes suivants :

(ne pas remplir en cas de test inopiné ou préventif)

Haleine alcoolisée	OUI	NON
Troubles de l'équilibre	OUI	NON
Somnolence	OUI	NON
Difficultés d'élocution	OUI	NON
Difficultés motrices	OUI	NON

Propos incohérents	OUI	NON
Yeux rouges, pupilles dilatées	OUI	NON
Transpiration anormale	OUI	NON
Agitation	OUI	NON
Désorientation	OUI	NON

Observations (décrire les faits précisément et sans jugement) :

■ Réalisation d'un test d'alcoolémie et/ou salivaire

Au vu de la situation, il a été proposé à l'agent concerné de faire un test de dépistage, conformément au règlement intérieur, s'il occupe un poste à risques. Le test est réalisé par un responsable en position hiérarchique et en présence d'un témoin appartenant à la collectivité (disponible sur le lieu du test dans l'immédiat).

Réalisation d'un test d'alcoolémie

Référence du test :

Numéro de lot :

Date limite d'utilisation :

☐ Oui ☐ Non, test refusé par l'agent

☐ Non (l'agent n'occupe pas un poste à risque)

Réalisation d'un test salivaire

Référence du test :

Numéro de lot :

Date limite d'utilisation :

☐ Oui ☐ Non, test refusé par l'agent

☐ Non (l'agent n'occupe pas un poste à risque)





CONTRAT DE SENSIBILISATION ENTRETIEN DE RÉ-ACCUEIL

DATE DE L'ENTRETIEN :

HEURE :

■ **Entretien mené par**

FONCTION :

NOM ET PRÉNOM :

SERVICE :

■ **Personne concernée**

POSTE :

NOM ET PRÉNOM :

SERVICE :

ÉVENTUELLES ACTIVITÉS À RISQUES :

Date de constat d'un trouble du comportement (potentiellement lié à la consommation d'une substance psychoactive) :

Rappel des faits, comportements observés :

Rappel des risques, règles et devoirs :

Rappel des obligations en matière de sécurité :

Nature et résultats des tests effectués lors du constat ?

Test d'alcoolémie

☐ Positif ☐ Négatif

Test salivaire

☐ Positif ☐ Négatif

Nature et résultats des nouveaux tests effectués ce jour ?

Test d'alcoolémie

☐ Positif ☐ Négatif

Test salivaire

☐ Positif ☐ Négatif

Demande du manager : Aide à la prise en charge par la Médecine professionnelle préventive

Le manager fait une demande de visite à la médecine préventive (Annexe 4) accompagnée d'un courriel exhaustif et explicatif précisant la situation de l'agent (medecinepreventive@grenoblealpesmetropole.fr). Joindre à ce courriel la présente fiche. Le manager informe l'agent de sa demande et du motif.

Contrat moral d'engagement pris avec la-le responsable hiérarchique

Le manager et l'agent prévoient des points de suivi à intervalles réguliers, sur une durée définie, avec possibilité de test(s) en cas de doute par le manager. L'agent s'engage à respecter les conditions de ce contrat. Informer la DRH de la situation.

OBSERVATIONS :

Date et signature du chef de service

Date et signature de l'agent

Un exemplaire de ce document est remis sur place à l'agent, son chef de service ou son représentant conserve l'original.
Un exemplaire est adressé sous pli confidentiel au Médecin du travail. Délai de prescription du document : 3 ans.





DEMANDE DE VISITE MÉDICALE OCCASIONNELLE PAR LE MANAGER



DEMANDEUR

Nom :

Prénom :

Fonction :

Direction/Service :

Tél :

Courriel :

AGENT CONCERNÉ

Nom :

Prénom :

Fonction :

Direction/Service :

Tél :

Courriel :

Afin que cette visite soit utile, l'équipe médicale a besoin de connaître les raisons précises de votre demande. L'agent doit obligatoirement avoir connaissance des raisons de cette demande et il **ne doit pas être en arrêt maladie**.

Nous vous invitons à motiver votre demande (si nécessaire joindre la fiche de poste/ fiche contraintes) :

- ☐ Tâches/missions au poste considérées par l'agent comme dangereuse pour sa santé, et/ou non réalisées par l'agent qui invoque une raison de santé ou craint pour sa santé.
- ☐ Faits objectifs faisant craindre une altération de la santé/sécurité au travail.
- ☐ Évolution du poste ou situation nouvelle dont il convient de s'assurer de la conformité à un avis médical.
- ☐ Autres.

Merci de préciser la ou les raisons cochées : *descriptif précis de la situation rencontrée, troubles du comportement et éventuels tests effectués*

Je certifie avoir informé l'agent de cette demande (la signature de l'agent est obligatoire pour la prise en compte de la demande de rendez-vous).

Fait à	Le
Signature agent	Signature responsable hiérarchique

Demande à transmettre par courriel à : medecineprevention@psemetropole.fr
Suite à la consultation de l'agent, une fiche de visite vous sera communiquée par courriel.



Liste des questions

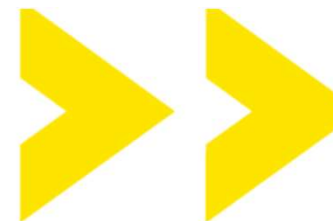
Q7. Pouvez vous nous présenter le contenu de votre règlement Alcool-tabac-stupéfiants un peu plus en détail?



Documentation : le Règlement ATS

Sommaire

Sommaire



Préambule	2
Les pratiques addictives : définitions.....	4
Art. 1 - Qui est concerné ?	5
Art. 2 - Cas particulier : les postes à risques	7
Tabac	8
Art. 3 - Règlement tabac	8
Stupéfiants.....	8
Art. 4 - Principes généraux d'interdiction de consommation de stupéfiants.....	8
Art. 5 - État sous emprise de stupéfiants.....	9
Alcool	10
Art. 6 - Principes généraux d'interdiction de consommation d'alcool	10
Art. 7 - État d'ivresse	12
Conduite à tenir en cas de suspicion de consommation d'alcool ou de stupéfiants	13
Art. 8 - Contrôle d'alcoolémie ou dépistage de stupéfiants	13
Art. 9 - Conduite à tenir en cas de contrôle positif	15
Art. 10 - Ré-accueil de l'agent : un entretien obligatoire	17
Art. 11 - Vérifications des locaux, armoires et casiers	19
Art. 12 - Les aides	20
Art. 13 - Rappel des responsabilités et sanctions.....	20
Références réglementaires.....	21
Structures d'aides	22
Annexes	23

Documentation : Note de service sur les sanctions



Pôle Ressources
Direction des ressources humaines

Dossier suivi par :

Lysiane Faure-Geors, cheffe du service personnel et paie
Lysiane.faure-geors@grenoblealpesmetropole.fr
Tél. 06.73.40.26.61

Référence : Note DRH-Disc-02
Grenoble, le 3 décembre 2025

NOTE DE SERVICE

À l'attention de :
TOUS LES MANAGERS

OBJET : MISE EN APPLICATION DU REGLEMENT ALCOOL, TABAC ET STUPEFIANTS – SANCTIONS APPLICABLES

Le règlement « alcool, tabac, stupéfiants sur le lieu et pendant le temps de travail » a été mis en place dans notre collectivité depuis le 19 septembre 2024 et a pour objet de contribuer à la prévention et au dépistage des pratiques addictives sur le lieu et pendant le temps de travail, dans nos services.

Il complète les dispositions du code de la route et du code du travail vis-à-vis desquelles les agents métropolitains sont responsables. Plus spécifiquement les articles L234-1 et L235-1 du code de la route posent les peines et sanctions associées à la conduite sous emprise d'alcool et de stupéfiant.

Les agents doivent se conformer au règlement. L'absence de respect du règlement est constitutive d'une faute.

Pour rappel, le statut prévoit que « toute faute commise par un fonctionnaire dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions l'expose à une sanction disciplinaire sans préjudice, le cas échéant, des peines prévues par la loi pénale. »

Il revient à l'autorité territoriale et donc au manager de déterminer si un agent a commis une faute professionnelle et si l'engagement d'une procédure disciplinaire est justifié.

Cette note a pour but de donner une ligne de conduite unique au sein de la collectivité pour les manquements résultant de la non application du règlement alcool, tabac et stupéfiant.

I – Déroulement de la procédure disciplinaire

L'autorité territoriale doit apporter la preuve de l'exactitude matérielle des faits, surtout si l'agent les nie. L'autorité territoriale peut avoir recours à tous les modes de preuve.

Lorsqu'un agent est contrôlé positif conformément au respect de la procédure du règlement alcool, tabac et stupéfiants, il convient de faire le constat, par écrit, selon la fiche constat de trouble du comportement et/ou réalisation de dépistages (annexe 2 du règlement alcool, tabac et stupéfiant)

Par ailleurs il est isolé de son poste de travail n'étant pas en situation d'exercer ses fonctions. Son salaire est ainsi déduit à hauteur de la durée de service non fait rapporté à la durée totale de son temps de travail.

II – Echelle de sanctions proposée

En cas de non-respect du règlement, il est demandé la mise en œuvre de sanction systématique des comportements fautifs avec une proposition de gradation suivante :

- Première constatation : entretien de recadrage et avertissement – un rapport d'incident (annexe 1) est à transmettre à la DRH ainsi que la fiche constat prévue. Une retenue sur salaire pour service non fait pour la journée sera effectuée.
- Deuxième constatation : Entretien à la DRH à l'appui d'un rapport disciplinaire (annexe 2) – sanction appliquée : 2 jours d'exclusion temporaire de fonction en complément de la retenue sur salaire pour service non fait.
- Constations suivantes : passage en conseil de discipline

Concernant les personnels de droit privé du département de l'eau les dispositions spécifiques de l'accord d'entreprise peuvent venir compléter cette échelle de sanction.

Pour rappel, le conseil de discipline donne un avis et est saisi à partir du 2^{ème} groupe de sanction (à compter de 4 jours d'exclusion temporaire et jusqu'à la révocation).

L'accumulation des fautes constitue un caractère aggravant et permet de graduer les sanctions.

La faute disciplinaire résulte le plus souvent d'un manquement à l'une des obligations professionnelles définies par les articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique (CGFP) et par la jurisprudence.

Dans le cas présent, il s'agit d'un manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique.

La direction des ressources humaines vous accompagne tout au long de la procédure et est à votre disposition pour répondre à vos questions. Vos interlocuteurs sont Lysiane Faure-Geors, cheffe du service du personnel – 06.73.40.26.61, Stéphanie Rulière, conseillère RH en charge des dossiers disciplinaires – 04.85.59.81.28 et Stéphanie Hugonnier, conseillère RH en charge des dossiers disciplinaires de droit privé – 04.85.59.89.50.

Le Directeur général des services,

Jean-François Curci

Annexe 1 – Modèle de rapport d'incident

Annexe 2 – Modèle de rapport hiérarchique

**Documentation :
Note de service
sur les sanctions**

Première sanction : journée non travaillée !

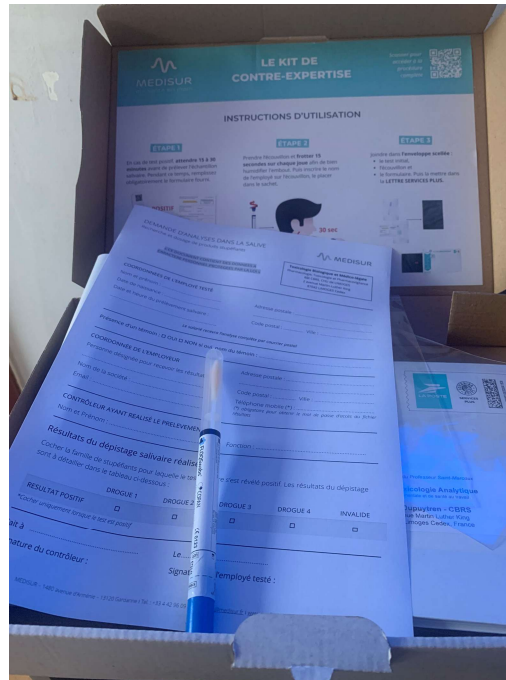
Puis...

En cas de tests positifs, il est demandé la mise en œuvre de sanction systématique des comportements fautifs :

- Première constatation : entretien de recadrage et avertissement – *Une retenue sur salaire pour service non fait pour la journée sera effectuée.*
- Deuxième constatation : Entretien à la DRH sanction appliquée : 2 jours d'exclusion temporaire de fonction
- Constations suivantes : passage en conseil de discipline

Moyens et Outils

- Sur sites / webinaire
- en 3 parties: médecine, règlement, sanctions
- Supports: panneaux, affiches, guides, flyers...
- Quizz Plickers
- Envisagé: Jeux
Promotion Santé Auvergne-Rhône-Alpes



Règlementaires (juriste, Temps RH)

Humains (PRP, médecine, RH, formation...)

Financiers (coût des tests et des éventuels prestataires)

15€

5€

Prix test contre-expertise (300€ labo)

Matériel (Locaux, déplacements)

Temps (organisation, sensibilisations, rappels, communication, commandes, suivi...)



2.4. Bilan

Enseignements

Nouvelle mise à jour

Liste des questions



Q8. Quel bilan après 1 an de mise en place?

Bons retours

Appui des représentants du personnel

N'est plus un sujet tabou

BILAN DES INTERVENTIONS 2025

SENSIBILISATIONS et FORMATIONS :

23 interventions de sensibilisation GAM en présentiel (participation RH sur 12 sessions)

2 webinaires – 380 agents sensibilisés

Formation addictions aux substances, manager les risques (prestataire) : 21 agents formés (managers uniquement)

DÉPISTAGES :

Avril 25 – Décembre 25 : **27 sessions de dépistages**

Une mobilisation particulièrement importante au sein du **département de l'eau** et des services **collecte/déchets**.

163 dépistages drogues pour 23 positifs (dont 5 refus de test, 17 cocaïne et 1 THC) – 2 contre-expertise demandée (2 positives)

159 dépistages alcool pour 3 positifs (dont 1 refus de test) – 1 contre-expertise demandée (positive)

Q9. Suite à ce bilan, quels enseignements?

Quelles évolutions...?

EVOLUTION REGLEMENT INTERIEUR

Modification de la procédure alcool drogues et l'appel au SAMU : *les managers se retrouvent constamment en difficulté face à cet appel qui leur mobilise beaucoup de temps pour au final un refus de la part des médecins régulateurs d'apporter un avis.*

→ **Si pas de troubles du comportement observés** (lors de dépistage)

=> l'agent rentre chez lui (suivant procédure retour au domicile) **sans appel au 15**

Le manager note sur la fiche annexe 2 les mesures objectives prises.

→ **Si troubles du comportement factuels observés / inquiétude**

=> **appel au 15 obligatoire** - Décrire les troubles du comportement observés, et si des tests ont été réalisés ou non et les résultats

Rappel : un agent ne peut regagner seul son domicile lorsqu'un état incompatible avec la sécurité est constaté.

EVOLUTION REGLEMENT INTERIEUR

Précisions sur les différents cas possibles de dépistages (postes à risques) :

1 – Autotests

2 – Tests préventifs

3 – Tests inopinés

4 – Tests en cas de troubles du comportement

5 – Tests en cas de dommage physique et/ou matériel *possibilité d'un dépistage à la suite d'un accident entraînant des dommages matériels ou corporels, lorsque les circonstances le permettent.*

6 – Intervention des forces de l'ordre

Contre-expertise multidrogues : AJOUTS / PRECISIONS

Résultats :

Le CHU de Limoges **envoie les résultats à l'agent par courrier.**

Dans l'attente du résultat de la contre-expertise, l'agent reste considéré comme positif au test réalisé. Les résultats des contre-expertises seront adressés directement aux agents concernés afin de garantir le respect du secret médical. En cas de résultat négatif, l'agent pourra transmettre le justificatif aux RH pour régularisation de sa situation administrative.

Précision en cas d'un test positif et le second négatif : procéder à une contre-expertise.

Dysfonctionnement des tests

En cas de dysfonctionnement de 2 tests salivaires multidrogues (tests défectueux ou difficultés rencontrées par l'agent) réalisés à la suite l'un de l'autre, le responsable hiérarchique demande au personnel concerné de réaliser **un test de contre-expertise pour lever le doute.**

Evolution majeure :

1. Intégrer les dépistages lors de la survenue d'un AT : tous les accidents ou certains seulement? En cours de discussion
(+Possibilité de faire tester par les forces de l'ordre si ...)
2. Changement concernant appel au SAMU : on ne fera appel au SAMU que si trouble du comportement

Q10. En synthèse, quels facteurs de réussite et quels points de vigilance?

SYNTHESE

Facteurs de réussites et points de vigilance

- 
- Organisation très chronophage
 - Alignement pluridisciplinaire à améliorer et anticiper++
 - Besoin d'un juriste compétent sur le sujet spécialisé
 - Face à face aux équipes et managers parfois compliqué.
 - Retour des encadrants et certains agents parfois difficiles (incompréhensions, colère, refus de faire des dépistages, parfois peur des réactions violentes).
 - Ressenti, pour une grande partie, comme une dénonciation, une trahison.

- 
- Les chefs de services qui sont porteurs/moteurs
 - Emulsion et dynamique des formatrices
 - Découverte des sites et des équipes

Questions libres



3. Conclusion/ ouverture

Appel à projets

Blandine REGIS

Chargée de
développement
Fonds National de
Prévention de la CNRACL

Appel à projets du FNP sur la prévention des addictions : pourquoi cet appel à projet ?

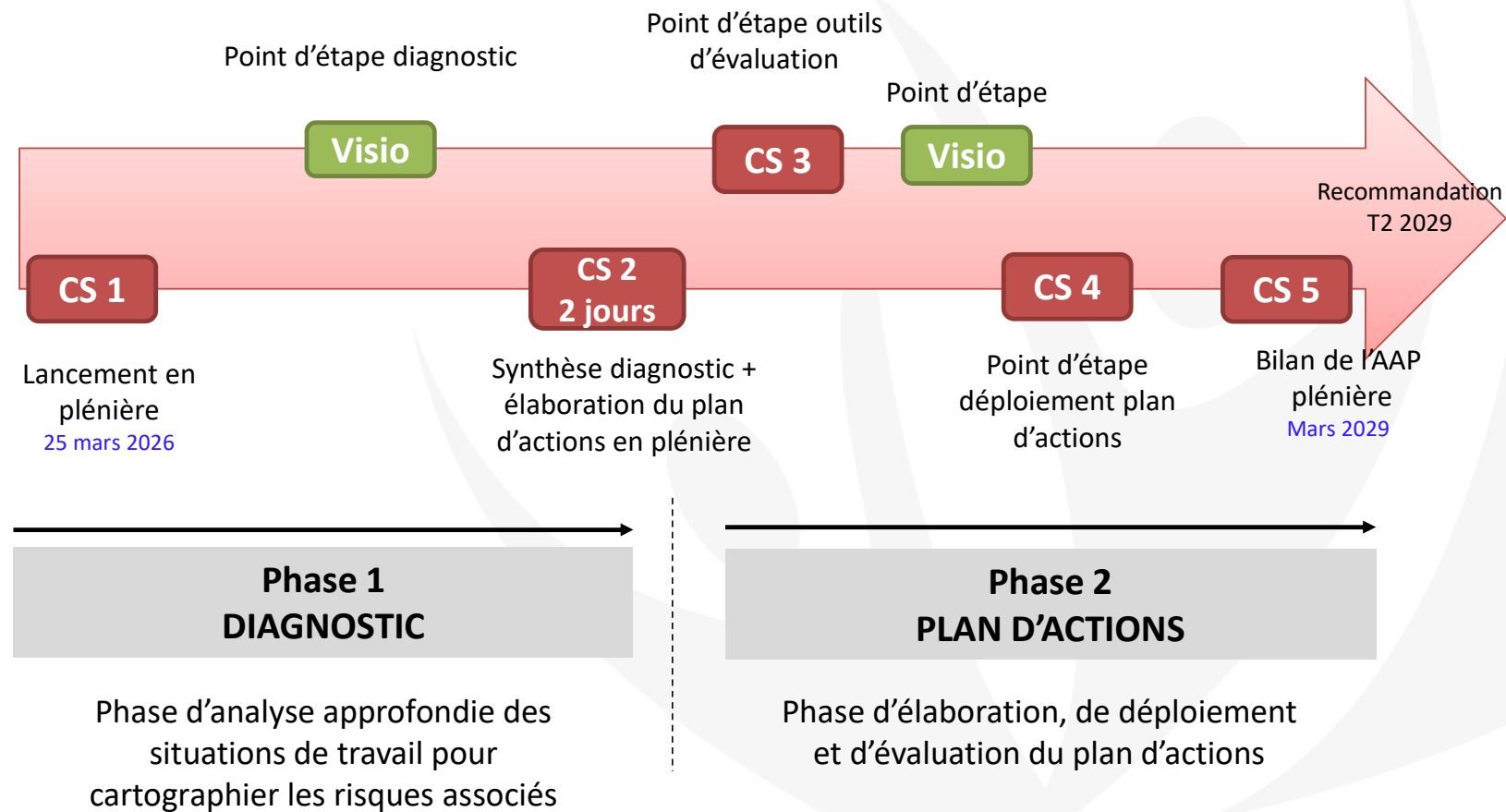
Cet appel à projet est proposé dans la perspective de recueillir et de diffuser des bonnes pratiques en matière de prévention collective sur l'usage de produits psychotropes et/ou de comportements addictifs, et, d'accompagnement des agents atteints de cette pathologie, découlant d'actions concrètement mises en œuvre par les employeurs.

Durée de
36 mois

5 sessions
d'échanges entre
employeurs

10
employeurs

Calendrier prévisionnel de l'appel à projets



10 employeurs sélectionnés (FPT et FPH) provenant de toute la France





Merci

Pour toute question => contact@espace-droit-prevention.com



Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales
6 place des Citernes - 33059 Bordeaux Cedex - www.cnracl.retraites.fr

