CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Matinale prévention

Prévention des conduites addictives

Service médecine – expertise RH – service prévention

18 février 2025

Sommaire

- De quoi parle-t-on ?
- Quizz
- Les aspects juridiques
- Les actions de prévention

De quoi parle-t-on ?

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Contexte institutionnel

4ème Plan Santé au travail 2021- 2025

Objectif 5 « Encourager une approche partagée de la santé (santé au travail, santé publique, santé – environnement) » -

Action 5.2 *« Prévenir les risques multifactoriels et agir sur les déterminants de santé en milieu professionnel »*

- *identifier les addictions et les facteurs susceptibles de les influencer*
- *Améliorer l'environnement de travail et favoriser le développement d'actions de prévention*

Stratégie Interministérielle de Mobilisation Contre les Conduites Addictives 2023 – 2027 - MILDECA

« Engager les entreprises et les services publics dans la prévention des conduites addictives en milieu professionnel »

- Créer un environnement de travail protecteur qui ne génère pas de pratiques addictives (liées au stress, au harcèlement, à la perte de sens du travail, aux risques psycho-sociaux…)
- Améliorer l'image de l'entreprise et contribuer à faire face aux difficultés de recrutement de certains secteurs d'activité

Plan santé au travail dans la fonction publique 2022- 2025

Axe 2 « Prioriser la prévention primaire et développer la culture de prévention»

Objectif n°7 *« Favoriser l'innovation et l'accompagnement des politiques de prévention »*

Mesure : *encourager le développement d'actions favorisant la santé des agents (prévention des addictions, des maladies cardio-vasculaires, pratiques sportives…)*

Quelles addictions connaissez-vous ?

- D’un point de vue scientifique et médical :
  - Pathologies cérébrales
  - Dépendance à une substance ou une activité
  - Avec des conséquences délétères

- Selon l’INRS, l’addiction correspond au désir puissant et permanent de continuer la consommation de produit malgré toutes les complications engendrées (santé, famille, relations sociales, travail…)

- Les addictions concernent
  - Le tabac (nicotine)
  - L’alcool
  - Le cannabis
  - Les opiacés (héroïne, morphine)
  - La cocaïne
  - Les amphétamines et dérivés de synthèse

- Parmi les addictions sans substance, seul le jeu pathologique est cliniquement reconnu

- Autres addictions dites « addictions sans substance » ou « addictions comportementales » en lien avec un comportement irrépressible et incontrôlé :
  - Jeux vidéo
  - Achats ou débits compulsifs
  - Sport extrême ou intensif
  - Travail ou WORKAHOLISME
  - Dépendance affective, sexuelle
  - Comportements alimentaires
  - Cyberdépendance (smartphone) ….

- Selon l'OMS, au moins 3 critères sur 6 :
  - Désir puissant ou compulsif de consommer une substance ou de pratiquer une activité
  - Perte de contrôle de l'usage d'une substance ou d'un comportement
  - Syndrome de sevrage physiologique
  - Mise en évidence d'une tolérance aux effets de la substance (ou comportement)
  - Abandon progressif des autres sources de plaisir et d'intérêts
  - Poursuite de la consommation ou des comportements malgré la survenue de conséquences négatives sur la santé et sur la vie sociale

Définitions

- **Dépendance :** tolérance accrue, consommation compulsive, perte de contrôle et usage continu malgré des problèmes physiques et psychologiques causés ou exacerbés par la substance

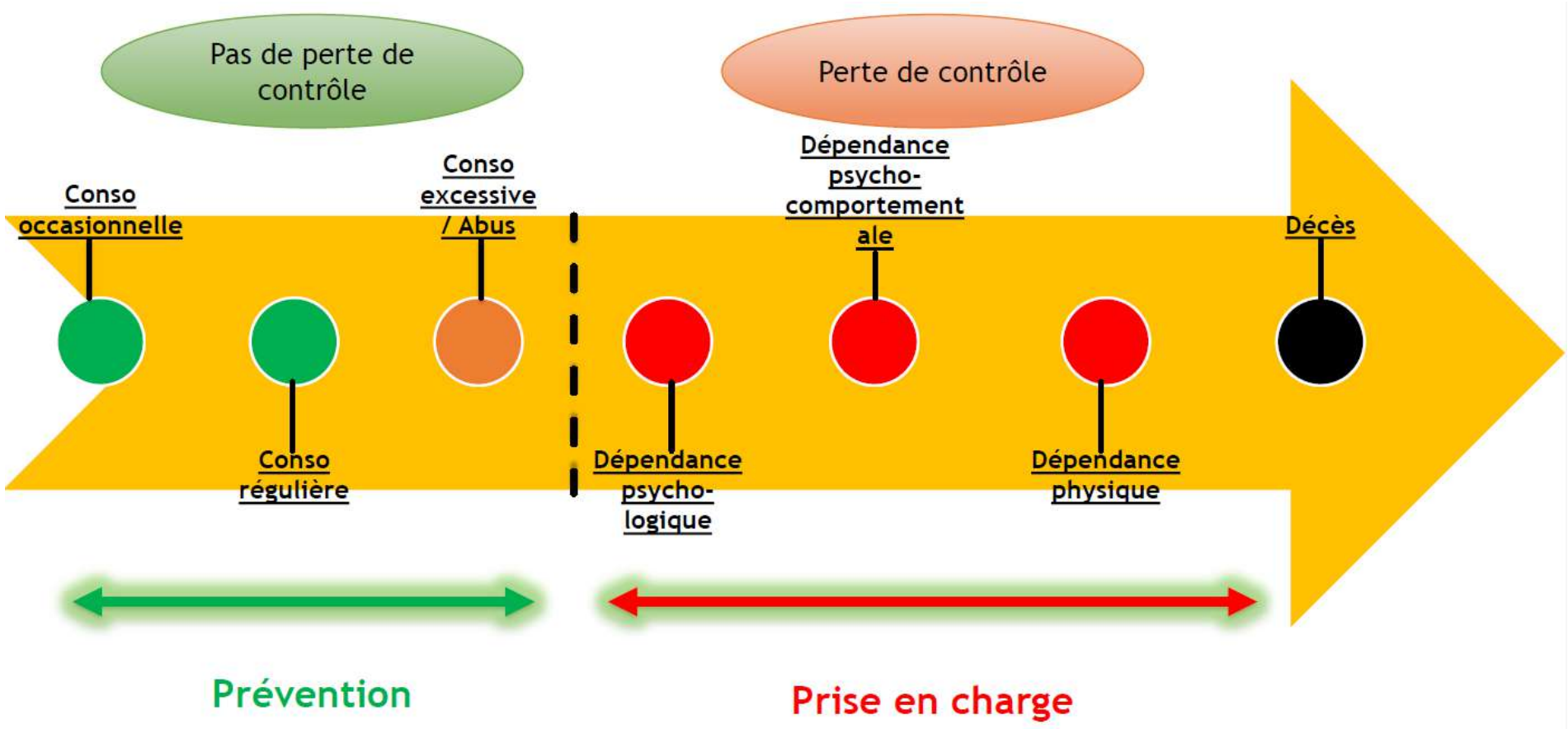
- **Substance psychoactive :** substance qui modifie le fonctionnement psychique, cet effet est soit recherché (cas des médicaments psychotropes et des drogues) soit non recherché (effets secondaires de médicaments psychotropes ou exposition professionnelle à un solvant par exemple)

- **Abus d'une substance :** mode de consommation inapproprié entraînant des conséquences indésirables, récurrentes et importantes (consommation dans des situations dangereuses qui conduisent l'individu à négliger ses obligations sociales..)

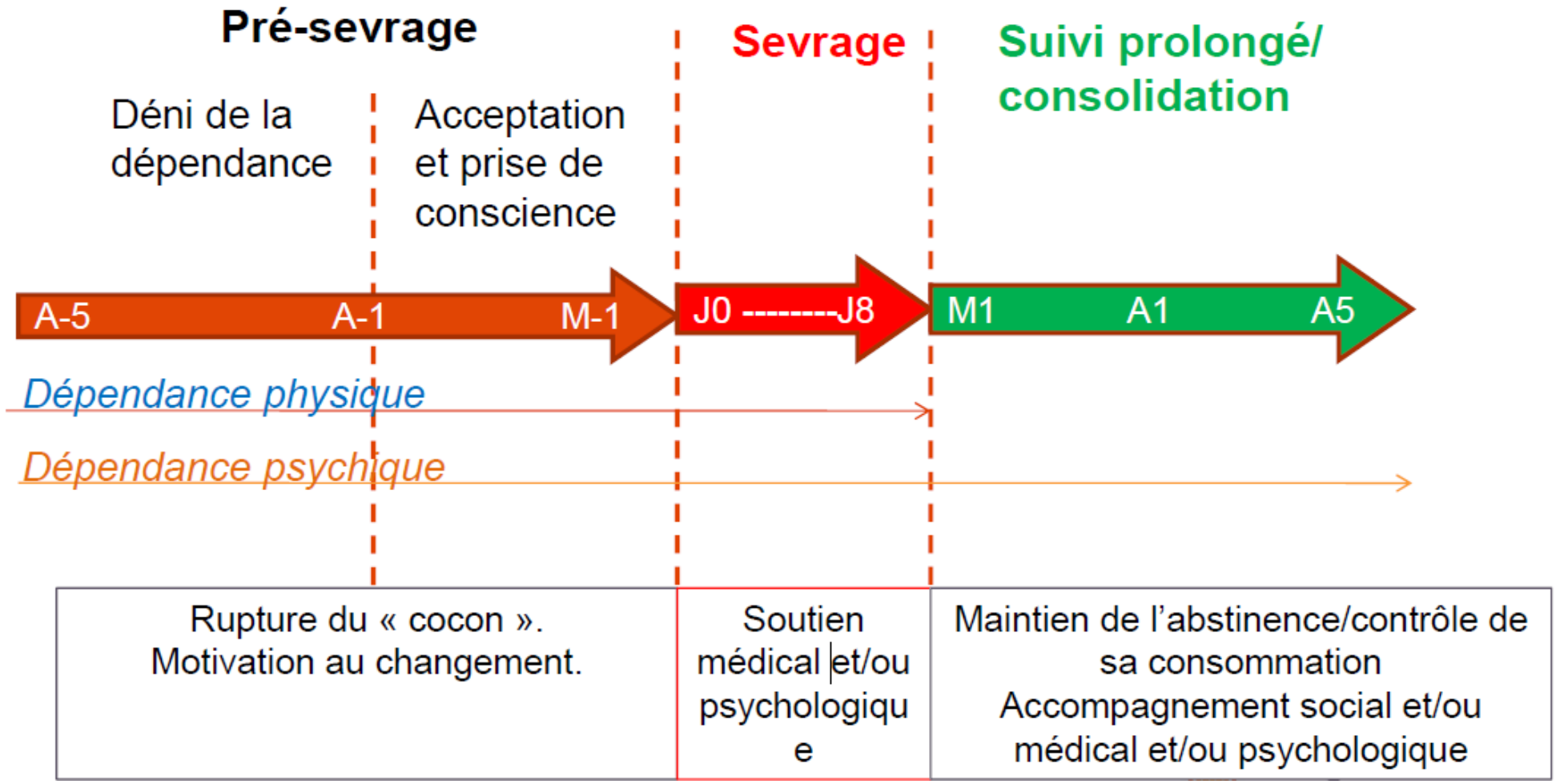
- **Troubles liés à une substance :** depuis 2013, regroupe la dépendance et l'abus (les différents précédents ont disparu : usage, abus, dépendance)

3

Exemple de parcours : addiction à l'alcool



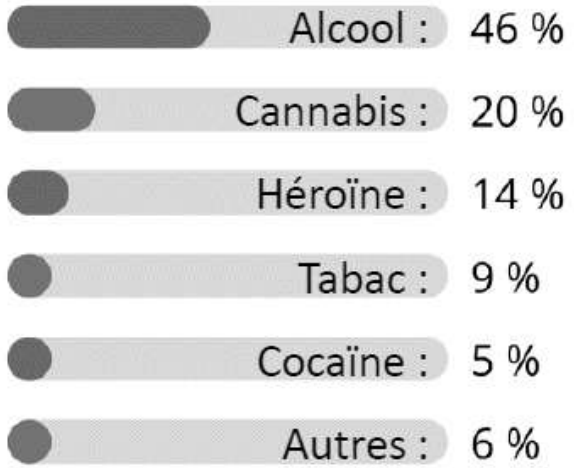
Exemple de traitement de la dépendance : addiction à l'alcool



Pratiques addictives quelques chiffres

- Consommateurs
  - Tabac: 12 millions de consommateurs quotidiens
  - Alcool: 5 millions de consommateurs quotidiens
  - Cannabis: 850 000 consommateurs quotidiens
  - Jeux d'argent et de hasard: 450 000 joueurs quotidiens

- Mortalité :
  - Les produits psycho-actifs interviennent dans 30 % des cas de mortalité avant 65 ans.
  - Alcool et tabac = 122 000 décès par an dont 40 000 cancers
  - La moitié de la mortalité liée à l'alcool concerne des non–dépendants.



Répartition des patients vus en Centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA) en 2019

Quizz

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

D’accord / Pas d’accord

Jouer aux jeux vidéo toute la nuit pendant ma semaine de travail

ne regarde pas l’employeur

D’accord / Pas d’accord

Les personnes qui présentent une addiction au travail sont souvent plus performantes

D’accord / Pas d’accord

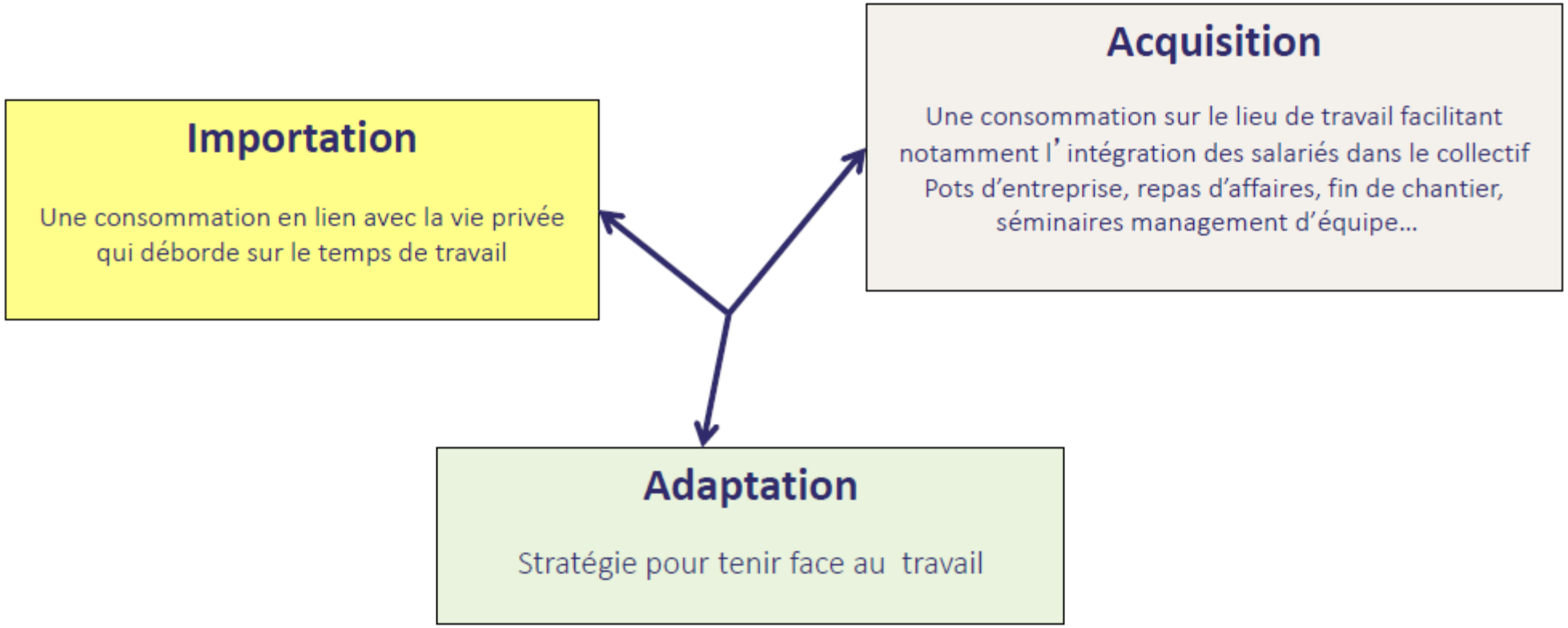
Consommer une substance psychoactive est une ressource pour bien faire mon travail

- Les pratiques addictives, ressources pour le salarié, remplissent 4 fonctions (identifiées par l'ouvrage collectif « se doper pour travailler »)

  - S'anesthésier pour tenir : calmer la douleur, la peur, tromper l'ennui,…
  - Se stimuler : pour garder le rythme, pour gagner en confiance, en performance
  - Récupérer : pour être opérationnel dans la durée et en particulier pouvoir dormir
  - S'intégrer : à travers des usages collectifs et des dynamiques cohésives de détente

Se doper pour travailler ; Renaud Crespin, Dominique Lhuilier, Gladys Lutz – Edition ERES

L’origine des consommations en milieu professionnel



Référence : Dominique Penneau-Fontbonne *et al.* (2006)

D’accord / Pas d’accord

Un(e) agent(e) concerné(e) par des pratiques addictives,

ça se voit

D’accord / Pas d’accord

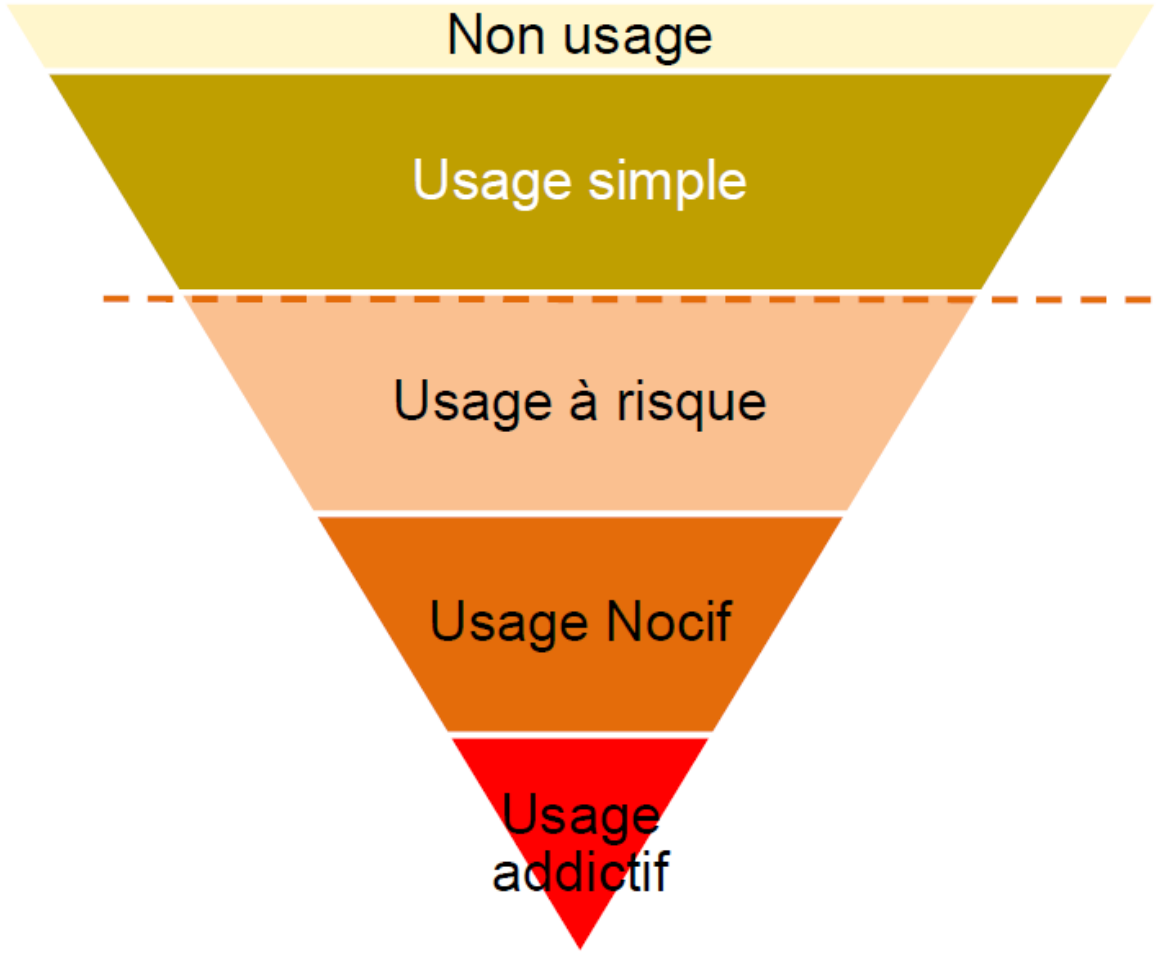
Les addictions sont des maladies chroniques évolutives

D’accord / Pas d’accord

Consommer une substance psychoactive signifie

être systématiquement dépendant

Les différents usages



-Sans risque, consommation modérée, « socialement réglée».

- Consommation supérieure aux « seuils », à risque pour soi ou les autres.

-Dommages physiques, psychiques, sociaux.

-Dépendance, perte de la capacité de s'abstenir.

D’accord / Pas d’accord

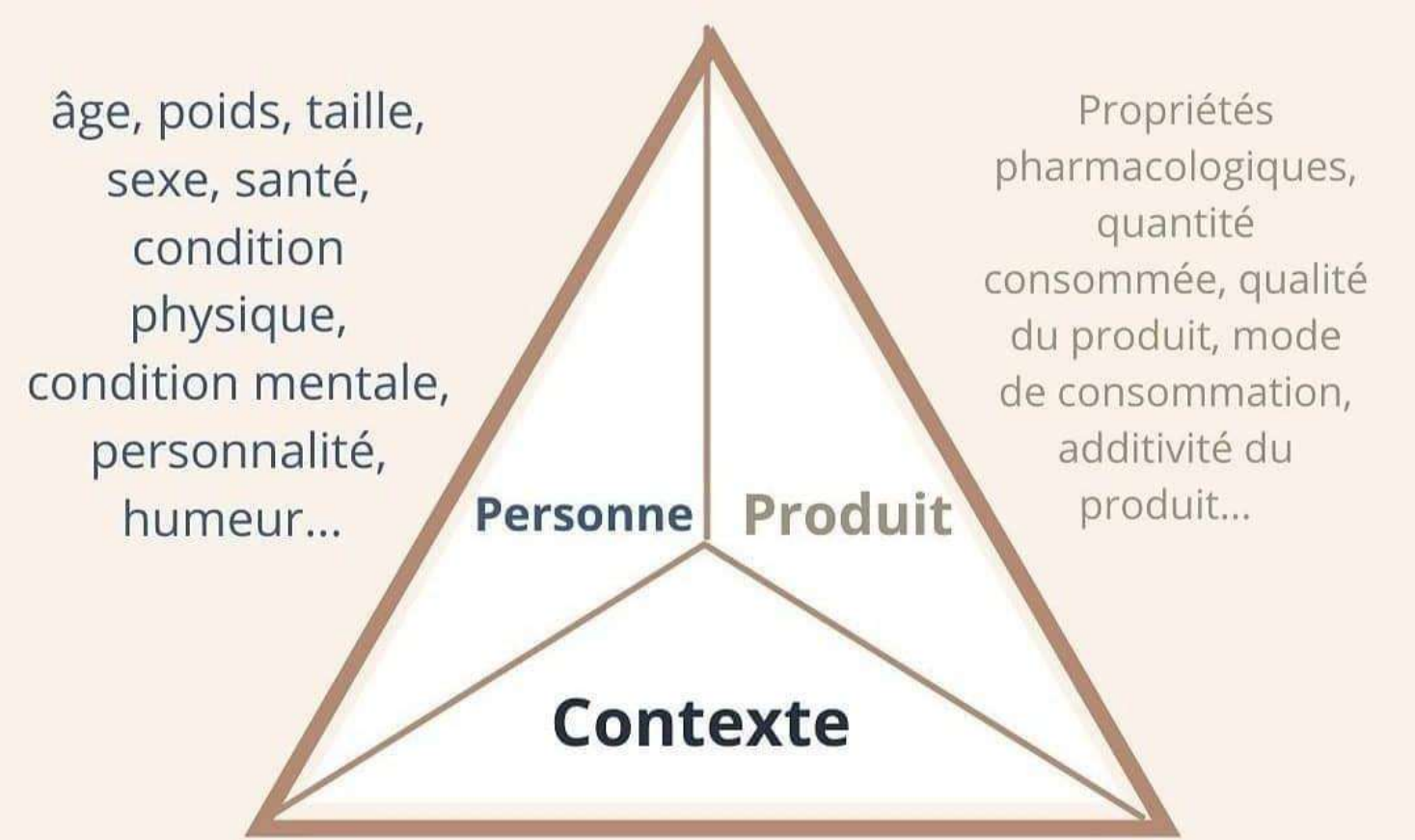
La mise en place d’un règlement intérieur va me permettre d’agir efficacement sur les pratiques addictives

D’accord / Pas d’accord

Les pratiques addictives sont liées uniquement

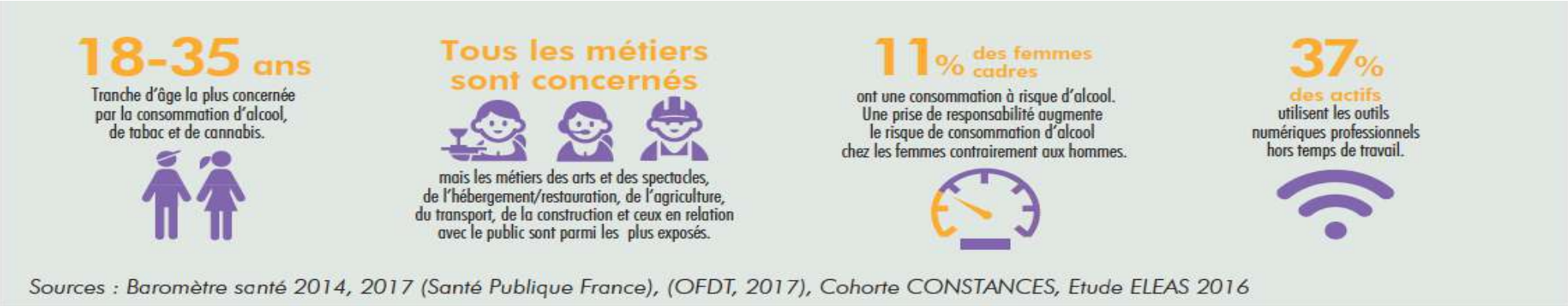
à des problèmes personnels

Les facteurs de risques



Triangle d'Olievenstein

Et l'impact du travail

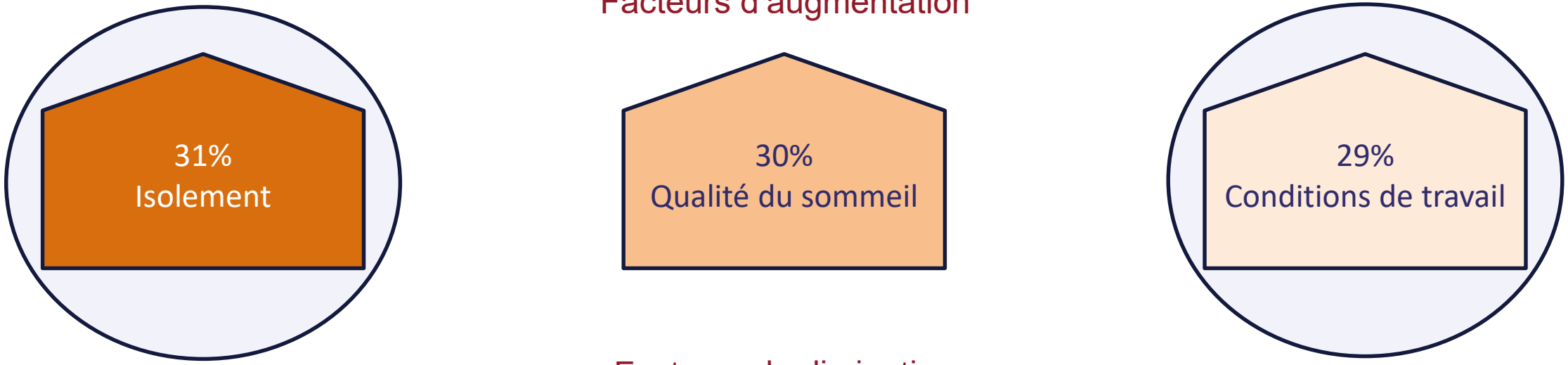


- 20 % des actifs dopés aux médicaments
- 16% des actifs disent consommer de l'alcool en-dehors des repas et des pots.
- 35% des fumeurs, 9 % des usagers d'alcool et 13 % des usagers de cannabis disent avoir augmenté leur consommation du fait de problèmes liés à leur travail

Au cours des 12 derniers mois		Pendant le confinement
1.	Alcool 65 % des salariés	14% des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation d'alcool 14% l'ont diminué et 4% complétement arrêté
2.	Tabac 28 % des salariés	30% des salariés ont augmenté leur consommation 12% ont diminué 5% ont arrêté
3.	Cigarette électronique 13 % des salariés	30% des salariés ont augmenté leur consommation 12% ont diminué 8% ont arrêté
4.	Médicaments 13 % des salariés	20% des salariés ont augmenté leur consommation 11% ont diminué 7% ont arrêté
5.	Cannabis 5 % des salariés	20% des salariés ont augmenté leur fréquence de consommation de cannabis 20% l'ont diminué ou complétement arrêté

Facteurs d’évolutions de consommation de substances psychoactive sur la période de crise sanitaire

Facteurs d’augmentation



Facteurs de diminution

Les impacts pour les employeurs

- Absentéisme et altération de la qualité du travail
- Aggravation des risques professionnels
- Dysfonctionnements dans les services
- Relations conflictuelles

- Focus sur l'alcool :
  - Impliqué dans 15% des accidents du travail
  - Responsable de 40% des accidents de trajet

Les aspects juridiques

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

- Le code du travail dans la fonction publique

- Que dit la loi ?

- Que peut-on consommer au travail ?

- Quand ?

Article R4228-20
Version en vigueur depuis le 04 juillet 2014

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, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du code du travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs 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.

L'interprétation de l'article sur service-public.fr

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

Il existe cependant une exception pour les boissons suivantes, lorsqu'elles sont prises à l'occasion des repas :

- Bière
- Cidre
- Vin
- Poiré

Article R4228-21
Version en vigueur depuis le 04 juillet 2014

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

Article L4121-1
Version en vigueur depuis le 01 octobre 2017

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.
Ces mesures comprennent :
1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
2° Des actions d'information et de formation ;
3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.
L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Que dit la loi ?

- Que peut-on faire ?
- Qu’avez-vous fait dans votre collectivité ?
- Qui peut-on contrôler et quand ?

Les postes de sécurité

- La réglementation ne fixe pas de liste exhaustive en la matière. Cette liste des postes ou des activités dangereuses est à établir par la collectivité. Le document unique recensant les résultats de l'évaluation des risques de la collectivité peut faciliter ce travail.

- Quelques références réglementaires possibles :
  - Liste des postes interdits aux intérimaires
  - Liste des postes interdits aux travailleurs isolés
  - Liste des postes interdits aux jeunes de moins de 18 ans
  - Liste des travaux dangereux nécessitant l'élaboration d'un plan de prévention
  - …

- Quelques exemple, d'activités pouvant permettre d'identifier un poste de sécurité :
  - La hauteur
  - Les produits chimiques : nocifs, toxiques, corrosifs, inflammables
  - Les véhicules et engins (véhicules légers, poids lourds, cars, tracteurs, grues, chariots élévateurs, nacelles, engins de chantier, tondeuses à conducteur porté, …)
  - Le matériel, équipement, outil présentant un ou plusieurs risques (coupure, brûlure, piqûre, écrasement, arrachement, …)
  - L'électricité
  - Les animaux
  - Les explosifs ou toute substance pyrotechnique
  - La proximité de l'eau (rivière, bassin, piscine, station d'épuration, …)
  - Le public, en particulier avec les personnes âgées dépendantes et les enfants
  - L'encadrement de stagiaires, jeunes de moins de 18 ans ou du personnel intérimaire
  - Travaux en sous-sol (souterrains, réseaux, fouilles, …)
  - Les espaces confinés (réservoirs, citernes, puits, …)
  - …

La mise en place du règlement intérieur ou d'une note de service :

- Le règlement intérieur peut prévoir la possibilité de faire un éthylotest pour un agent présentant un état anormal et occupant un poste de sécurité (à bien définir)
- En l'absence de règlement intérieur, une note de service définissant les mêmes conditions le permet également

Il n'existe pas de taux légal d'alcool dans le sang au travail. Le taux est basé sur celui de la sécurité routière. Mais comme lu précédemment, l'article 4121-1 peut engager la responsabilité de l'Autorité Territoriale.

L'installation d'un EAD (Éthylotest Anti Démarrage) :
L'autorité territoriale peut décider d'équiper ses véhicules d'un système d'EAD. Cependant, cela doit s'inscrire dans une politique de prévention et vous ne pouvez fonder une sanction disciplinaire quelle qu'elle soit, sur la seule foi du déclenchement de l'alarme anti-démarrage.

La jeunesse arrive…

Dans un jugement du 5 décembre 2016, le conseil d'Etat a autorisé la mise en place de test salivaire pour la détection de produits stupéfiants. Le modèle règlement intérieur du Centre de gestion va être mis à jour en intégrant à la procédure alcool celle de ce test.

De faux exemples évidemment…

Les vœux se sont bien passés ?

Comment était le départ de Ginette en retraite ?

Matthieu n'avait pas l'air bien ce lundi matin…

Eric est agressif aujourd'hui !

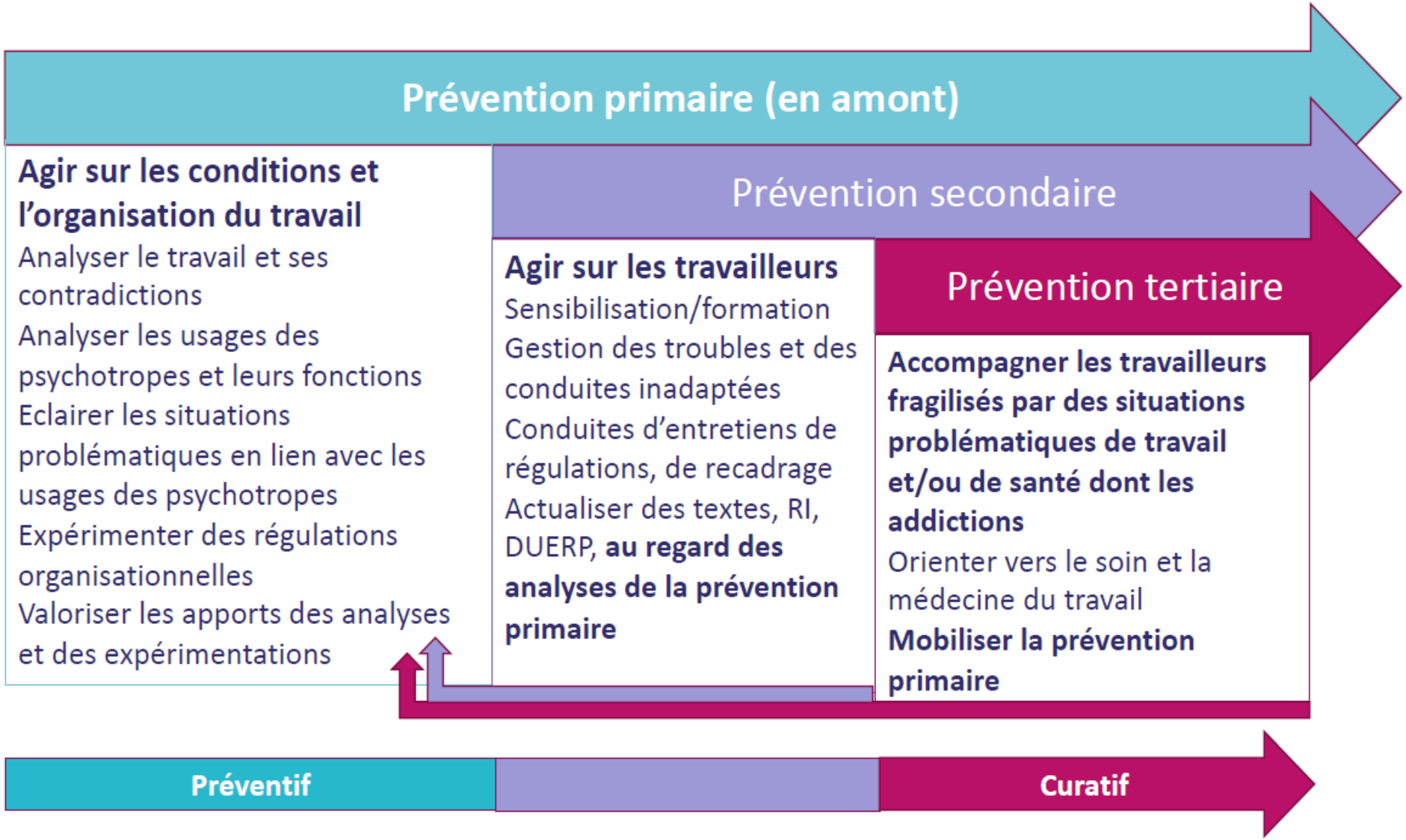
Raymond a sonné toute la nuit, il parait que personne n'est venu, Cynthia dormait ?

On m'a dit qu'il n'avait plus son permis. Je fais quoi ?

Les actions de prévention

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Les 3 niveaux de prévention



- **Prévention primaire**
  - Réaliser la visite d'information et de prévention dès que possible après l'embauche
    - Repérage des conduites addictives (déclarations, signes cliniques, dépistage biologique)
  - Réaliser une sensibilisation collective sur le thème des conduites addictives

- **Prévention secondaire**
  - Informer des risques
    - Information et sensibilisation des agents autour de leur pratique de consommation
  - Conseiller et soutenir les agents vers un changement de pratique
    - Evaluation de la motivation, proposition d'objectifs

- **Prévention tertiaire**
  - Après évaluation
  - A la demande de l'employeur
  - Suivi de l'agent

Les actions de la médecine préventive s'inscrivent dans une logique de maintien dans l'emploi

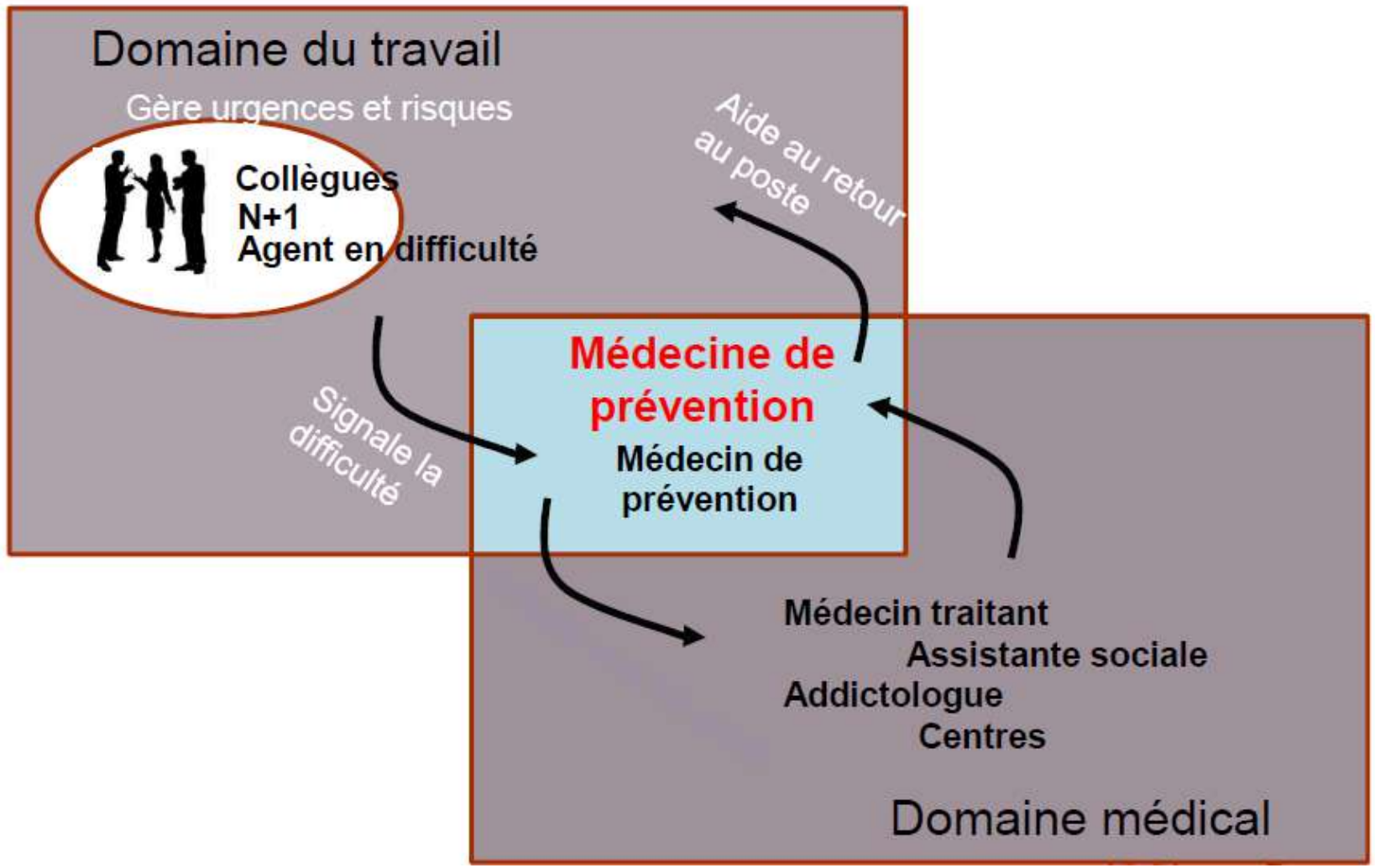
Prévention tertiaire

Les différents acteurs

- Le médecin de prévention : vérifie la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail liées au poste occupé par l'agent, propose des restrictions de tâches.

- Le médecin agréé : vérifie l'aptitude à l'exercice d'un emploi public

- Les autres acteurs :
  - Institutions (CPAM, Santé publique France, INRS….)
  - Psychologues, Addictologues, Centres de cure, Assistantes sociales
  - Associations, anciens consommateurs
  - Forums


Domaine du travail
Gère urgences et risques
Collègues
N+1
Agent en difficulté
Aide au retour au poste
Signale la difficulté
Médecine de prévention
Médecin de prévention
Médecin traitant
Assistante sociale
Addictologue
Centres
Domaine médical

❖ **Evaluation après un repérage de conduites addictives**

❖ **Visite à la demande de l'employeur**

- Pour agent ayant présenté des troubles du comportement
- Pour un agent victimes d'accidents du travail à répétition
- La visite doit être motivée au service de médecine par écrit et à l'agent

❖ **Suivi de l'agent**

- Prescrire des examens complémentaires avec transmission au médecin traitant

En cas de refus de l'agent, l'employeur peut être avisé (risque de sanction pour non respect des obligations en matière de santé et sécurité)

- Orientation des agents vers les soins et les partenaires
- Réaliser une étude de poste
- Prescrire des restrictions sur certaines tâches

Restrictions sur les postes à risque (si doutes sérieux même sans résultats d'examens complémentaires)

- Assurer une surveillance régulière :
  - Favoriser une prise de conscience
  - Analyser les liens entre addictions et travail
  - Eviter la récidive
  - prévenir la désinsertion professionnelle
  - orienter dans la prise en charge médico-sociale
  - prescription d’examens complémentaires

-

Le retour au poste

Nécessité d'anticiper le retour au poste :

- Avec un entretien de ré-accueil et un suivi managérial particulier
- Avec un contrat moral entre l'agent et le N+1
- Demande de visite médicale si nécessaire,

Les questions à se poser :

- Quelles informations communiquer aux collègues ?
- Y a-t-il eu des modifications durant l'absence de l'agent ?
- Une évolution du poste est-elle nécessaire (modification de l'activité, de la charge de travail avec une montée en puissance progressive…) ?
- L'agent est-il exposé à des contextes/environnements favorables à une consommation (alcool, stress…) ?

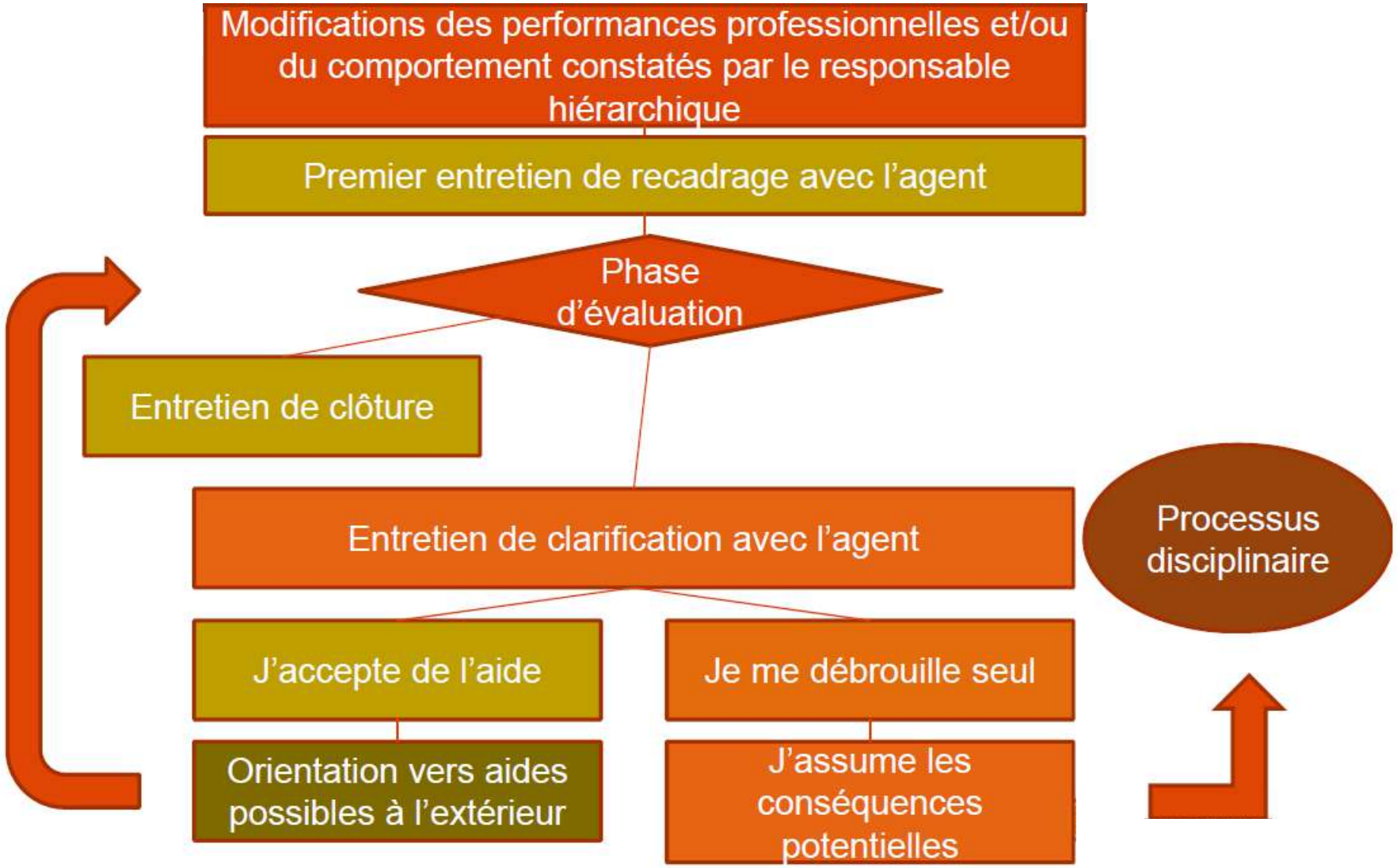
L’entretien de recadrage

- Nécessite une préparation (fond et forme : convocation, communication de l’objectif, de la durée…) et peut être mobilisé quelque soit les causes ayant produites des conséquences sur le travail de l’agent

- Le but, un temps d’échange pour comprendre :
  - La source d’un problème si constat de changement de comportement
  - Une démotivation
  - Une attitude négative chez un collaborateur
  - Repositionner la difficulté individuelle dans un contexte professionnel
  - Dire les choses désagréables, rappeler les règles en gardant en tête la volonté de maintenir la collaboration (attentes, réciproques, engagement, suites données…)

- En cas de problème d’addiction suspecté :
  - Ne pas avoir pour objectif premier de parler de l’addiction
  - Suivre le fonctionnement de n’importe quel autre entretien de recadrage
  - Centrer l’entretien sur les aspects professionnels, questionner le travail
  - Présenter des faits objectifs préalablement listées, seules les conséquences constatées dans le cadre professionnel sont à prendre en considération

Exemple de stratégie managériale



➢ Plusieurs principes :

❑ Le principe de l'opportunité des poursuites

- Il appartient à l'autorité territoriale de décider d'engager une procédure disciplinaire et de choisir la sanction
- Possibilité de solliciter tout avis de nature à éclairer la décision
- L'autorité territoriale peut décider de ne pas engager de poursuites disciplinaires ou d'abandonner une procédure en cours (CE 31 mai 1989, n°70096 décision insusceptible de recours devant le juge)

❑ Le délai de prescription

- Article L.532-2 du Code Général de la Fonction Publique

  « Aucune procédure disciplinaire ne peut être engagée au-delà d'un délai de 3 ans à compter du jour ou l'administration a eu une connaissance effective de la réalité, de la nature et de l'ampleur des faits passibles de sanction… »

➢ Plusieurs principes :

❑ Le principe du « non bis in idem »

- Un agent ne peut pas être sanctionné disciplinairement deux fois pour les mêmes faits

Ce principe ne fait cependant pas obstacle :
- Au cumul d'une sanction disciplinaire et d'une sanction pénale
- Que l'autorité disciplinaire tienne compte des faits ayant donné lieu à de précédentes sanctions pour apprécier la gravité d'une nouvelle faute
- Au cumul d'une sanction disciplinaire avec une mesure prise dans l'intérêt du service (ex : changement d'affectation…)

❑ Le principe des droits de la défense

- Principe à valeur constitutionnelle / Principe général de droit
- L'agent poursuivi disciplinairement doit être mis en situation de faire valoir son point de vue et ses arguments, de manière utile et éclairée, avant le prononcé de la sanction

L'agent a également le droit au silence pendant toute la procédure

- Plusieurs principes :

  - Le principe de proportionnalité entre la faute et la sanction

Absence de barème de correspondance entre la faute et la sanction

Appréciation au cas par cas par l’employeur de la sanction qu’il considère
<u>la plus adaptée à la faute commise</u>
= la sanction ne doit pas être
ni trop légère, ni trop sévère
Sous le contrôle « normal »du juge
CE, 13 novembre 2013, n°347704

Le choix de la sanction est effectué au regard de :

→ La ou les fautes commises,

→ Les circonstances,

→ Le positionnement hiérarchique et le niveau de responsabilité de l’agent,

→ L’existence éventuelle d’antécédents disciplinaires,

→ La situation de l’agent : les éventuelles difficultés personnelles (notamment l ’état de santé) et professionnelles rencontrées par l’agent.

Les jurisprudences

➢ proportionnalité entre la faute et la sanction

CE, 19 juillet 2006, "M. X. c/ Ministre de l'Intérieur"

Dans cette affaire, un agent de la fonction publique avait été retrouvé sous l'emprise de l'alcool pendant l'exercice de ses fonctions. L'agent a été sanctionné par une **révocation**. Le Conseil d'État a considéré que la sanction infligée était disproportionnée par rapport aux faits. En effet, bien que l'alcoolémie ait été avérée, le juge a estimé que la gravité de la faute ne justifiait pas une **révocation**, en l'absence de circonstances aggravantes ou de récidive. Cette décision souligne l'importance d'adapter la sanction à la gravité de la faute et au comportement de l'agent.

Le Conseil d'État a annulé la **révocation** et a précisé que l'alcoolémie seule, sans mise en danger directe de la sécurité, ne justifiait pas une sanction aussi sévère, surtout si c'était un fait isolé.

(CAA Douai, 8 novembre 2006)

Mise à la retraite d'office d'un ouvrier professionnel fondée sur plusieurs motifs parmi lesquels la mauvaise exécution du travail qui lui était confié, le manque de ponctualité, des absences non justifiées ou signalées tardivement, un état d'ébriété fréquent provoquant un comportement incohérent.

Les jurisprudences

➢ Faute personnelle détachable du service

Cour administrative d'appel de Nantes (27 Mai 1999)

Un agent des douanes décédé au cours d'un accident d'automobile survenu en effectuant un trajet dans le cadre de son service

• Le Ministère a refusé d'attribuer à la veuve une pension qu'il lui avait attribuée, au motif qu'en raison du taux d'alcoolémie de 1,02 g révélé par l'analyse du prélèvement sanguin effectué sur son mari, l'accident avait pour cause une faute personnelle de ce dernier détachable de l'exécution du service et ne pouvait donc être qualifié d'accident de service

➢ Comportement fautif de l'agent

(Cours de Cassation, Chambre Sociale 22 mai 2002, n°99-45878, Sociale 24 février 2004, n° 01-47000)

La sanction administrative en cas non respect du règlement intérieur

• Sanctions disciplinaires fondées sur un comportement fautif de l'agent, titulaire ou non, lors de l'accomplissement du service ou en dehors de celui-ci.

• Types de sanctions applicables toutes les sanctions issues du droit disciplinaire (de l'avertissement à la révocation).

(CAA Paris, 17 février 1997)

Révocation d'un sapeur pompier professionnel de 1ère classe pour manquements répétées à ses obligations professionnelles, illustrés notamment pas son indiscipline, ses négligences et le non respect des consignes, agressions verbales, menaces et tentatives de voie de fait sous l'empire de l'alcool.

Les jurisprudences

➢ Devoir d'exemplarité de l'employeur

(Cour de Cassation Chambre sociale 20 juin 2012)

Deux salariés boivent un verre de rosé dans les vestiaires de l'entreprise avant leur prise de poste à 5 h du matin. L'employeur les licencie pour faute grave au motif que le RI prévoit une interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool dans l'entreprise

Or , l'employeur organise et autorise régulièrement des « pots »au cours desquels l'alcool est servi

La Cour de cassation dans ce dossier estime que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir du RI et sanctionner sur cette base les salariés pour violation de celui-ci dès lors qu'il faisait preuve de tolérance habituelle en matière de boissons alcoolisées

(CAA de Douai – 2 mars 2004)

Révocation d'un responsable d'équipe qui a autorisé l'organisation d'un repas avec mise à disposition excessive d'alcool. Le chef d'équipe participe, consomme de manière excessive et laisse ses collaborateurs consommer dans des conditions telles que l'un d'entre eux décède d'un coma éthylique

CE 293863 du 10 septembre 2007

Un directeur des services extérieurs de l'administration pénitentiaire, a eu une sanction d'exclusion temporaire des fonctions pour une durée de 2 ans, dont 6 mois avec sursis. Il lui était reproché d'avoir, d'une part, toléré l'introduction dans l'établissement de boissons alcoolisées et l'organisation répétée de réunions au cours desquelles ces boissons étaient consommées, parfois en quantité excessive, par les membres du personnel, d'autre part, d'avoir fait preuve, vis-à-vis de certains de ses collaborateurs, de manque de correction.

Les jurisprudences

- Atteinte à l'image du service publique

TA Bordeaux 1003360 du 31 décembre 2012
Sanction disciplinaire pour un éducateur des activités physiques et sportives a été, suite à sa condamnation à un an d'emprisonnement pour violence sur personne dépositaire de l'autorité publique, révoqué. La gravité des faits en cause, commis alors que l'agent était sous l'emprise d'un état alcoolique, ont porté atteinte à la réputation de la collectivité qui l'employait.

Les sanctions

pour les
FONCTIONNAIRES TITULAIRES

Groupe	Sanctions	Avis du Conseil de discipline
1er	• Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire pour une durée maximale de 3 jours	✗
2ème	• Radiation du tableau d'avancement • Abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent • Exclusion temporaire de 4 à 15 jours *Sanction complémentaire possible : radiation du tableau d'avancement*	✓
3ème	• Rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à un échelon correspondant à un indice égal ou immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent • Exclusion temporaire de 16 jours à 2 ans *Sanction complémentaire possible : radiation du tableau d'avancement*	✓
4ème	• Mise à la retraite d'office • Révocation	✓

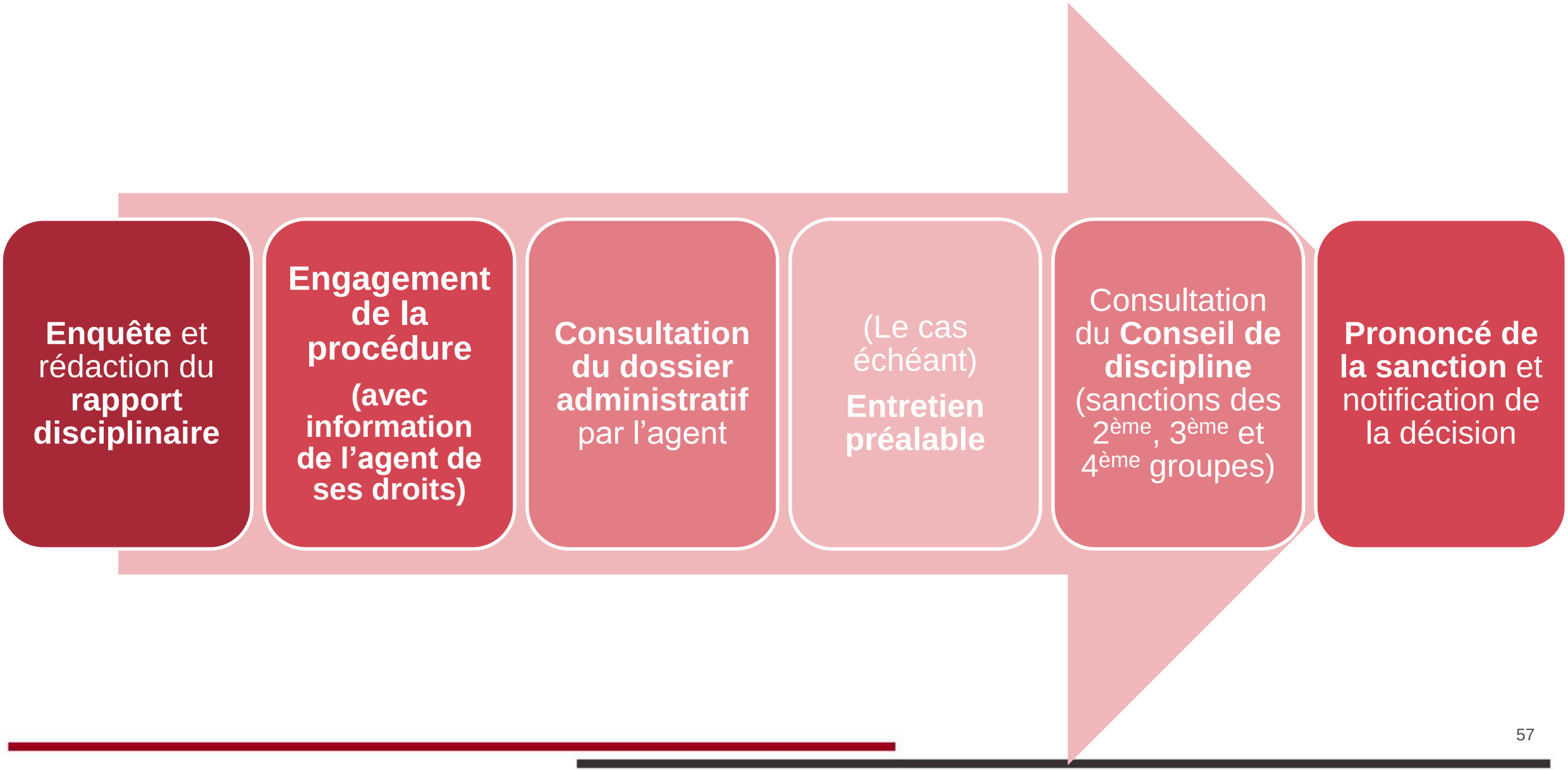
pour les
FONCTIONNAIRES STAGIAIRES

Sanctions	Avis du Conseil de discipline
• Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire pour une durée maximale de 3 jours	✗
• Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 4 à 15 jours • Exclusion définitive du service	✓

pour les
AGENTS CONTRACTUELS DE DROIT PUBLIC

Sanctions	Avis du Conseil de discipline
• Avertissement • Blâme • Exclusion temporaire pour une durée maximale de 3 jours	✗
• Exclusion temporaire de fonctions: ➢ pour une durée de 4 jours à 6 mois pour les agents recrutés pour une durée déterminée (CDD) ➢ de 4 jours à 1 an pour les agents sous contrat à durée indéterminée (CDI) • Licenciement sans préavis ni indemnité de licenciement	✓

La procédure disciplinaire



➢ L'absence de service fait

Les fonctionnaires ont droit à une rémunération après service fait, qui comprend le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement (SFT), et les diverses primes et indemnités.

L'agent public qui n'a pas accompli son service n'a pas droit à sa rémunération. C'est le cas notamment :

- de l'agent en situation d'absence irrégulière (absence non couverte par un certificat médical, congé annuel non autorisé),
- de l'agent en grève…

La retenue pour absence de service fait n'est ni une sanction pécuniaire, ni une sanction disciplinaire mais simplement l'application d'une règle de comptabilité publique qui n'est soumise à aucune procédure particulière.
L'administration est en situation de compétence liée et n'a d'autre choix que d'opérer cette retenue. La retenue ne doit pas être motivée ; elle est directement opérée sur le traitement indiciaire, sur l'indemnité de résidence, sur les différentes primes. En revanche, elle n'a pas d'effet sur le SFT.

Prévention secondaire

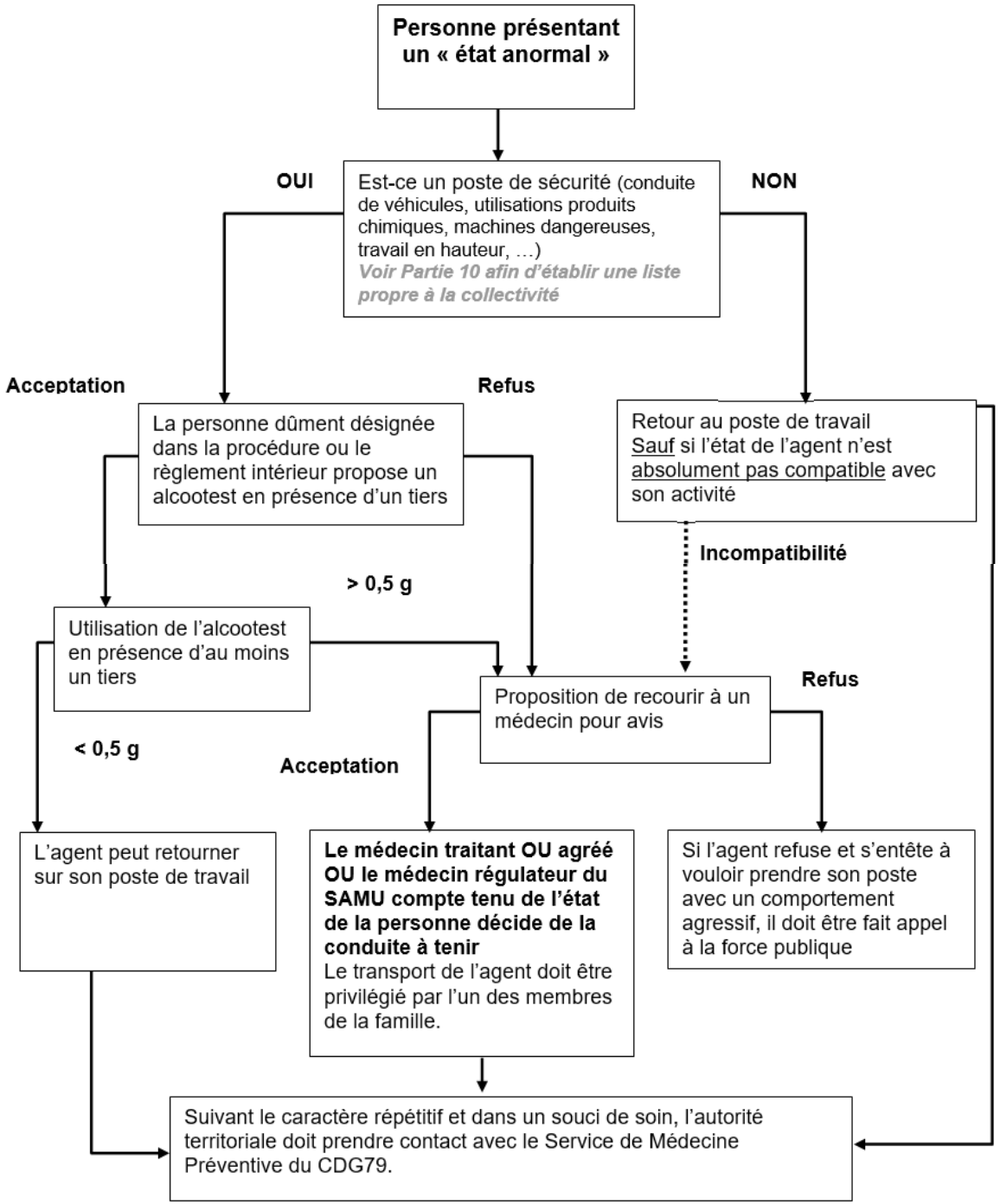
La légitimité d'intervention lorsque la consommation a un impact sur :

- La sécurité : obligation de faire cesser ce qui peut être dangereux
- Le public : si une personne pose problème dans l'accueil du public
- La qualité du travail effectué
- Les relations d'équipe : si une personne pose problème dans ses relations à l'équipe

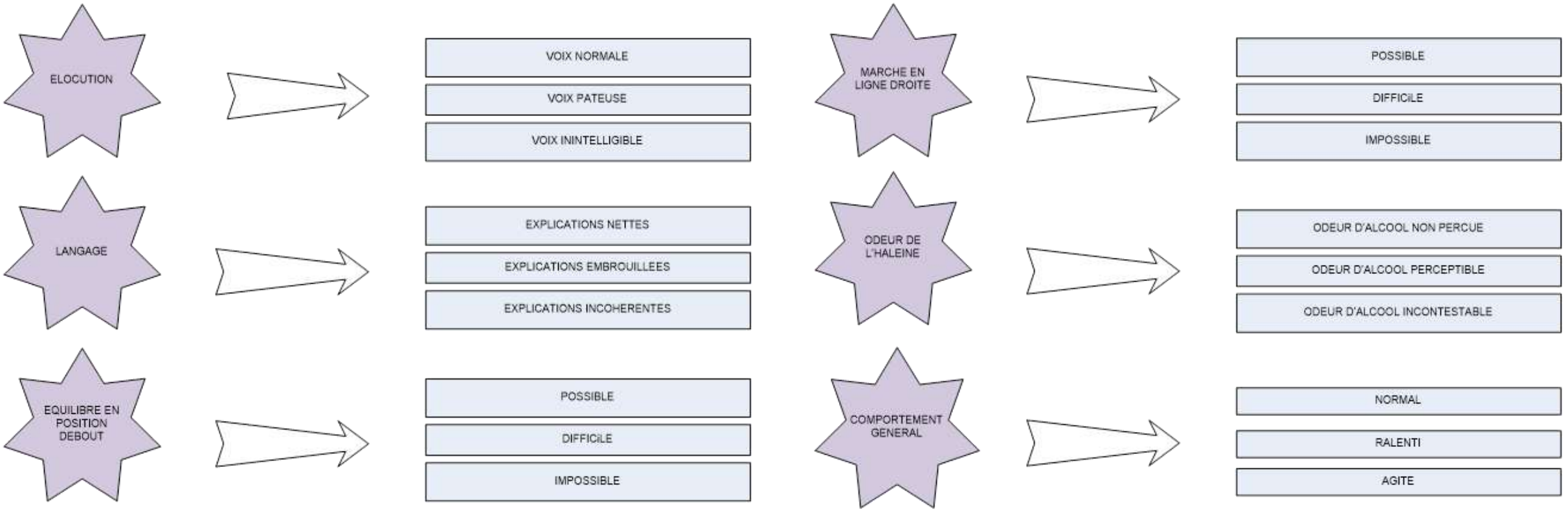
- Les procédures / dispositifs à mettre en œuvre :
  - Règlement intérieur
  - Documents RH (personnes ressources, procédures de remontée des difficultés…)
  - Documents liés à la prévention (DUERP, procédure de prise en charge / accompagnement d'un agent en souffrances…)
  - Liste des acteurs mobilisables

- La mise en œuvre de ces éléments le management :
  - Recadrage, soutien…
  - L'alcotest n'est pas une fin en soi
  - Visite médicale de prévention à la demande de l'employeur qui précise à l'agent le motif de la visite et au service de médecine
  - Visite médicale à la demande de l'agent sans nécessité de prévenir son employeur si le rendez-vous est en dehors du temps de travail

Procédure état anormal



Un état anormal ?



Comment aborder ce sujet avec un agent

- S’entretenir avec lui pour lui faire part de vos constatations
- Le laisser s’exprimer sur sa situation et ses difficultés
- Lui faire part de vos inquiétudes sur la base des constats et éléments factuels repérés
- Evoquer la nécessité d’informer la hiérarchie
- Le manager peut solliciter une visite médicale
- Compléter par une proposition d’orientation vers d’autres professionnels et un engagement de changement

Les acteurs mobilisables en Deux-Sèvres

Structures de prévention

Association Addictions France - 5 avenue de Limoges - 79000 Niort
06 86 75 17 97 na79@addictions-france.org www.addictions-france.org
Activités : Interventions de prévention de tous publics / Formation des professionnels

Promotion Santé Nouvelle-Aquitaine - 5 avenue de Limoges - 79000 Niort
05 49 28 30 25 antenne79@promotion-sante-na.org www.promotion-sante-na.org
Activités : Prévention / Centre de ressources documentaire et pédagogique / Conseil en prévention / Formation des professionnels

Ligue contre le cancer
Siège : Centre Hospitalier (ancien Cloître), 40 avenue du Général de Gaulle - 79021 Niort Cedex
Antennes sur Niort, Parthenay et Bressuire
05 49 06 96 60 cd79@ligue-cancer.net www.ligue-cancer.net/cd79
Activités: Prévention / Aide aux malades / Recherche / Ateliers en groupe / Ateliers en individuel sur RDV

COREADD Nouvelle-Aquitaine - 2 rue Roger Frison Roche - 86180 Buxerolles
06 46 71 21 04 deborah.coyault-abele@coreadd.com / contact.poitoucharentes@coreadd.com
www.coreadd.com
Secteurs : sur les départements du 79, 86, 16 et 17
Activités : Accompagner la communauté des professionnels de santé des territoires dans le champ des addictions / Formations, accompagnement aux actions, ambassade #MoisansTabac, communauté L.A.S.T. CRAG

CPAM des Deux-Sèvres - Service prévention
Parc d'activités de l'Ebaupin - CS 33000 Bessines - 79041 Niort Cedex
05 49 77 35 44 ou 05 49 77 35 49 prevention.cpam-deux-sevres@assurance-maladie.fr
Activités : Information accès aux droits pour les soins / Accompagnement et conseils en prévention/ instruction des appels à projets de l'assurance maladie.

CPAM des Deux-Sèvres - Centre d'Examens de Santé
1 Rue de l'angélique, parc de l'Ebaupin - Bessines - 79041 Niort Cedex
05 49 04 46 60 ces.niort.cpam-niort@assurance-maladie.fr
Activités : Examen de prévention en santé « matinée bilan de santé » pour les assurés de la CPAM / Suite au bilan : consultations tabac (sevrage) et programmes d'éducation thérapeutique (pour les patients atteints de diabètes ou de facteurs cardio-vasculaires)

Policier Formateur Anti-Drogue des Deux-Sèvres
Commissariat de Police de Niort - 2 rue de la préfecture - 79000 Niort
05 49 28 72 00 ou 05 49 28 72 98 ou 06 14 03 45 77 pascal.vales@interieur.gouv.fr
Activités : Information / Prévention / Formation / Réduction des risques

ATOUTS PREV' - 15 rue de la Quintinie - 79100 Thouars 07 77 72 56 39
atoutsprev@gmail.com www.atoutsprev-philippebarbier.fr
Activité : Prévention des addictions aux produits et comportements/ interventions tous publics et auprès des usagers/ accompagnement-relais/ formation et sensibilisation

Réseau Périnatal Nouvelle-Aquitaine contact@rpna.fr www.rpna.fr
Sage-Femme référente pour les Deux-Sèvres : Corinne TAILLEFAIT *corinne.taillefait@rpna.fr*
Activités : fédère l'ensemble des professionnels de santé en lien avec la périnatalité sur le territoire

Gendarmerie Nationale - Maison de Protection des Familles 79
La Crèche - 79260 05 49 28 90 27 *mpf.ggd79@gendarmerie.interieur.gouv.fr*
Activité : Prévention ou sensibilisation sur l'ensemble du territoire des Deux-Sèvres, dans le domaine des addictions du champ pénal ou en lien avec les violences intra-familiales.

Structures de soins

Centre Hospitalier de Niort
40 avenue Charles de Gaule - BP 70600 - 79021 Niort Cedex
Consultation Hospitalière d'Addictologie 05 49 78 21 25
Activités : Accompagnement ambulatoire personnalisé de toutes addictions (anorexie exclue) / suivi individuel / thérapie familiale systémique
Unité de sevrage complexe 05 49 78 35 45
Activités : Séjour hospitalier de 3 à 4 semaines s'inscrivant dans les suites d'un sevrage physique : ateliers d'informations, de connaissance de soi et d'estime de soi, sport, rencontre avec les familles, rencontre avec les associations.
Equipe de Liaison et de Soins en Addictologie (ELSA)
Tél. 05.49.78.21.25
Activités : interventions auprès des patients hospitalisés présentant des pratiques addictives.
Consultation de Tabacologie 05 49 78 35 89 (secrétariat de pneumologie) ou 05 49 78 21 25
Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)
33 avenue de St Jean d'Angély – 79 000 Niort - 05 49 78 26 93
Activités : Accueil et information des personnes ayant une (ou plusieurs) problématique addictive avec ou sans produit et de leur entourage / Prise en charge ambulatoire psycho-médicosociale.
Consultations avancées : St Maixent l'école, Melle, Mauzé sur le Mignon, Chef boutonne, Maison d'arrêt + Consultation Jeunes Consommateurs à la Maison Des Adolescents

Centre Hospitalier Nord Deux-Sèvres
Service d'Addictologie du Nord Deux-Sèvres - Rue du Dr Colas - CS 30181 - 79103 Thouars cedex
05 49 68 31 03 csapa@chnds.fr

Consultations
Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie (CSAPA)
Activités : Accueil et information des personnes ayant une (ou plusieurs) problématique addictive avec ou sans produit et de leur entourage / Prise en charge ambulatoire psycho-médicosociale. Bressuire, Parthenay et Thouars.
Tabacologie : sur les trois sites

Hospitalisation
Unité de sevrage
Activités : Alcool, produits illicites, médicaments avec une prise en charge psychiatrique durant le séjour
Service de Soins de Suite en Addictologie (SSRA)
Activités : Consolidation de l'abstinence, réduction des risques, prise en charge psychosomatique, travail de réinsertion socio-professionnelle
Equipe de Liaison et de Soins en Addictologie (ELSA)
Activités: Suivi des patients hospitalisés ayant des conduites addictives

L'Agora – MDA (Maison Des Adolescents) 79 – 11/25 ans
Sud : 5 avenue de Limoges - 79000 Niort 05 49 28 41 55 coordination.mda79@gmail.com
www.agora-mda79.pourlesjeunes.com
Nord : Bocapôle - Boulevard de Thouars - CS 60093 - 79302 Bressuire 05 49 65 22 71
coordination.mda79@gmail.com
Activités : Prévention / Information / Écoute / Orientation / Accompagnement vers les structures de soins pour les 11-25 ans et leurs parents / Consultation jeunes consommateurs en lien avec le CSAPA sud Deux-Sèvres

Les acteurs mobilisables en Deux-Sèvres

Réduction des risques

Centre d'Accueil et d'Accompagnement à la Réduction des risques pour Usagers de Drogues (CAARUD – AIDES 79)
9 avenue de St Jean d'Angély - 79000 Niort 05 49 17 03 53 / 06 35 43 16 54
caarud79@aides.org
Activités : Accueil et services / Interventions auprès des usagers / Matériel de réduction des risques / Suivi carcéral / Dépistage rapide au VIH, VHC, VHB et syphilis / Hygiène (douche / Machine à laver)
Permanences : Niort, Saint-Maixent l'Ecole, Parthenay, Thouars

Collectif Ekinox
1 rue Neuma Fechine Borges - 86000 Poitiers 06 72 85 53 49 collectif.ekinox86@gmail.com
https://collectifekinox86.wixsite.com/collectifekinox
Secteur : région Nouvelle-Aquitaine. Activités : Réduction des risques en milieux festifs / Prévention / Formation

Associations d'entraide

Al-ANON Niort - Espace des Usagers du CH- 40 avenue Charles de Gaulle - 79000 Niort
06 72 34 99 64 alanon.niort@gmail.com
Activités : Aide et accompagnement des famille et proches de personnes alcooliques/ Réunions tous les jeudis de 18h30 à 19h45 / Visio-réunion sur internet tous les lundis de 20h30 à 21h45

Alcooliques Anonymes - Maison des associations - 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort
09 69 39 40 20 (24h/24h) www.alcooliques-anonymes.fr
Activités : groupe de parole des personnes en difficulté avec l'alcool / Réunions et interventions tous les jeudi 19h30

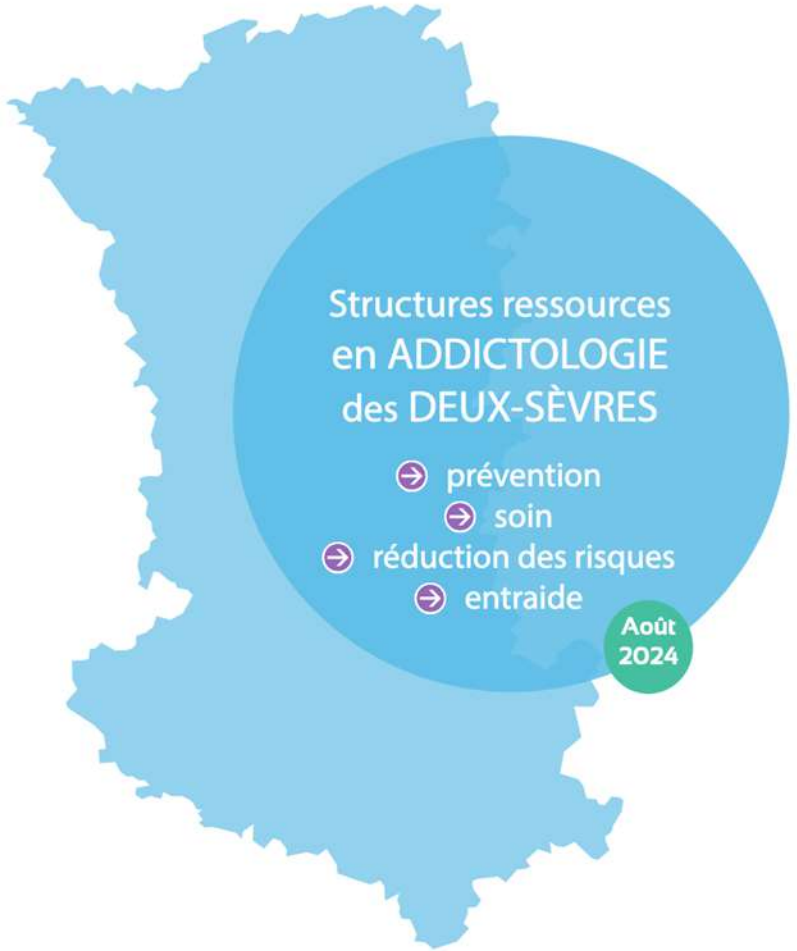
Entraid'addict - Maison des associations - 12 rue Joseph Cugnot - 79000 Niort
05 49 79 38 95 entraidaddict79@gmail.com www.entraidaddict.fr
Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Espace de parole / Information à la famille / Prévention

Libre Ecoute Dépendance - LED - 65, Rue des Vieilles Vignes - 79190 Sauze Vaussais
05 49 07 72 47 libreecoutedependance79@gmail.com

SOS Alcool - Maison de la Solidarité - 10 rue de la citadelle - 79200 Parthenay
sos.alcool79@gmail.com
Activités : Aide et accompagnement des personnes en difficulté avec l'alcool / Information à la famille / Réunions et interventions (Parthenay)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

ars Agence Régionale de Santé Nouvelle-Aquitaine



Promotion Santé Nouvelle-Aquitaine

Contact
Promotion Santé Nouvelle-Aquitaine
5 avenue de Limoges - 79000 Niort
05 49 28 30 25 . antenne79@promotion-sante-na.org

Numéros verts et sites internet d'information

- Tabac info service 39 89
- Ecoute alcool 0 811 91 30 30
- Ecoute cannabis 0 811 91 20 20
- Drogues info service 0 800 23 13 13
- www.drogues-dependances.fr
- www.mildt.gouv.fr
- www.ofdt.fr

Prévention primaire

Le guide de l'AMF avec la MILDECA

LES ENJEUX POUR LE MAIRE

La prévention des consommations de substances psychoactives s'inscrit dans l'obligation générale de résultat de l'employeur en matière de sécurité et de protection de la santé des travailleurs (article L. 4121-1 du Code du travail), et s'applique à l'employeur public au même titre qu'à l'employeur privé. Pour répondre à l'obligation de résultat, l'employeur est tenu de mettre en place une prévention adaptée (article L. 4121-2 du Code du travail).

Ces obligations se déclinent au travers de la mise en œuvre d'un ensemble d'actions destinées à prévenir et réduire les risques liés aux consommations des substances psychoactives et aux médicaments :

- Prévenir les facteurs de risques professionnels qui peuvent déclencher, favoriser ou aggraver l'usage de tabac, d'alcool, de drogues illicites ou de médicaments. Analyser pour cela l'environnement de travail : organisation et conditions de travail difficiles (physiques ou stressantes), les méthodes de management inadaptées, la pratique des « pots » avec consommation d'alcool, l'accessibilité de l'alcool sur le lieu de travail, les conduites dopantes pour « tenir » au travail, être plus performant, les envois de mails en dehors des heures de travail de la part de la hiérarchie, etc.
- Évaluer les risques liés à la consommation de substances psychoactives et de médicaments dans chaque service (et éventuellement établir une liste des postes de sécurité ou nécessitant une vigilance particulière) et identifier les solutions proposées dans le cadre du Document unique d'évaluation des risques [DUERP]).
- Utiliser les méthodes validées de repérage des consommations pour intervenir en prévention auprès des agents et pour identifier les consommateurs à risque. Le médecin de prévention peut pour cela pratiquer la méthode validée du Repérage précoce intervention brève [le RPIB].
- Mettre en place des mesures d'accompagnement pour les agents en difficultés par rapport à la consommation d'une ou de plusieurs substances, en lien avec le service de santé au travail et le service des ressources humaines, afin de maintenir leur employabilité, tout en les orientant éventuellement vers des structures médicosociales de prévention et de prise en charge (CJC, CSAPA et CAARUD).

Les facteurs de risques liés au travail

- Contraintes physiques pénibles, dangereuses, TMS
- Déplacements / Horaires décalées / Surcharge de travail
- Relations de travail / Manque de soutien social
- Stress au travail: rythmes, charge de travail, performance
- Travail dénué de sens, ennuyeux, répétitivité des tâches
- Effet crise économique et peur de perdre son emploi
- Métiers exposés au public
- La recherche de performance (dopage pour répondre aux exigences)
- Les rituels d'intégration et de socialisations (pot, repas…)
- Culture de l'entreprise et tolérance culturelle
- Accessibilité aux produits

- Selon l'étude de cohorte GAZEL, certaines contraintes de travail augmentent la consommation d'alcool :
  - Travail en plein air (plus de la moitié du temps de travail)
  - Travail dans une posture pénible ou fatigante
  - Exposition à des secousses ou des vibrations
  - Port de charges lourdes
  - Déplacements longs, fatigants ou rapides

Les pots

La question de l'exemplarité, de la culture professionnelle

Quelques règles de prévention :

- Avant le pot
  - Se poser la question de l'utilité de la présence de boissons alcoolisées
  - Demander l'autorisation à la hiérarchie
  - Réfléchir à l'organisation de petits déjeuners
  - Prévoir des boissons non alcoolisées en qualité et quantité
  - Définir les quantités de boissons alcoolisées en fonction du nombre de participants. La quantité proposée ne doit pas permettre d'être en état d'ébriété.
  - Proscrire les boissons interdites par le Code du travail

- Pendant le pot
  - Privilégier le service au verre plutôt que la mise à disposition des bouteilles
  - Prévoir une heure de fin
  - Rester vigilant sur le comportement des uns et des autres

- A la fin du pot
  - Mettre à disposition des moyens d'autocontrôle
  - Inciter au covoiturage –capitaines de soirée
  - Mettre à disposition des numéros de taxi
  - Veiller à l'élimination des surplus

- Sensibilisation
- Comité de pilotage
- Diagnostic
- Plan d’action

- L’approche de l’ANACT et de la MILDECA : Prév’CAMP

En synthèse, quelques pistes d'action

- Agir sur l'organisation du travail, les conditions de travail
- Favoriser le dialogue (former à l'écoute active pour créer un cadre de confiance)
- Rappeler les règles en matière de consommation d'alcool (règlement intérieur)
- Encadrer le déroulement des « Moments de convivialité »
- Former l'encadrement, sensibiliser au repérage des premiers signaux d'alerte
- Informer sur la conduite à tenir face à un collègue qui présente un trouble du comportement
- Informer et sensibiliser les agents (campagne d'affichage, actions clefs…)
- Mettre à jour ses outils et procédures, communiquer dessus (prise en charge, accompagnement…)

Les enjeux de l'approche organisationnelle

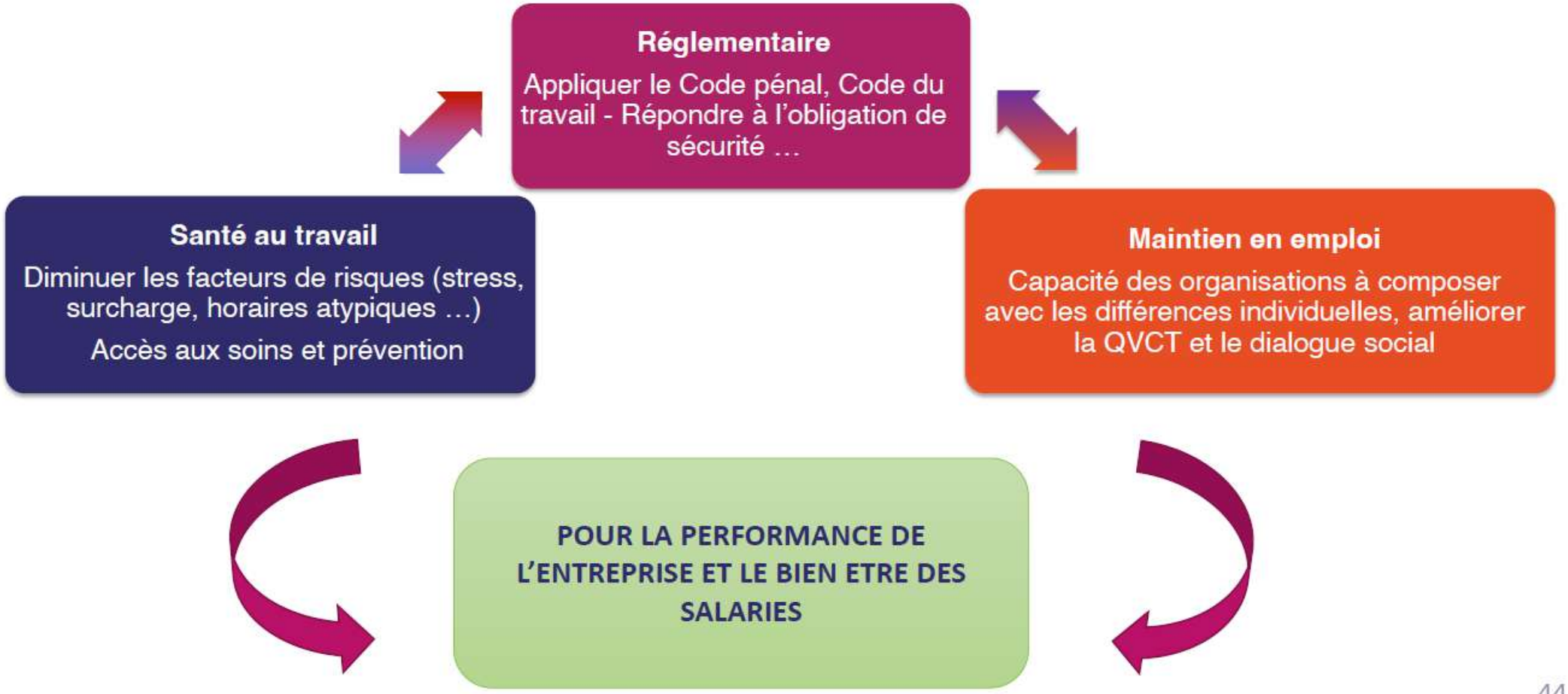
Pour l'employeur

- Répondre à son obligation légale de préservation de la santé au travail
- Favoriser le maintien dans l'emploi des personnes fragilisées par des problématiques de santé (addictions, MCE, Tms, handicap…)
- Favoriser le maintien des compétences
- Préserver et développer la Performance, la Qualité

Pour l'individu

- Préserver sa santé
- Préserver sa motivation
- Maintenir son employabilité, éviter une rupture professionnelle précoce
- Préserver et développer ses capacités de travail

Une approche globale



La charte ESPER

GOUVERNEMENT

Liberté
Égalité
Fraternité

CHARTE POUR LA PRÉVENTION DES CONDUITES ADDICTIVES ET LA PROMOTION DE LA SANTÉ EN MILIEU DE TRAVAIL

Les **E**ntreprises
et les **S**ervices
Publics
s'**E**ngagent
Résolument

CENTRE DE GESTION 79 FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Suivez nous sur

et sur www.cdg79.fr