

Règlement intérieur hygiène et sécurité

Chapitre alcool et stupéfiants

Arrêté du Président du Conseil général d'Ille-et-Vilaine portant application chapitre alcool et stupéfiants du règlement intérieur « hygiène et sécurité »

> Le Président du Conseil général d'Ille-et-Vilaine

VU le Code Général des Collectivités Territoriales notamment art L 3221-3

VU la loi n°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983, modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

VU le code du travail notamment la quatrième partie relative à la santé et à sécurité la au travail

VU le code de la santé publique

VU le code de la route

VU le code pénal

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale

VU la délibération du conseil général en date duapprouvant le chapitre alcool et substances psycho actives du règlement intérieur « hygiène et sécurité »

VU l'avis du Comité Hygiène et Sécurité

CONSIDERANT la nécessité de garantir et préserver la santé et la sécurité au travail à l'égard de tous les collaborateurs du Département à l'occasion de l'exercice des missions exécutées sous l'autorité du Président du Conseil Général

CONSIDERANT l'évolution des compétences du Département et l'intégration de personnels en charge notamment d'activités à risque conduisant à renforcer les mesures de prévention.

> Arrête

Article 1 : Champ d'application

Le présent chapitre du règlement hygiène et sécurité est applicable à tous les agents et collaborateurs de la collectivité quel que soit leur statut y compris les agents mis à disposition ainsi qu'aux entreprises intervenantes et collaborateurs occasionnels.

Il est applicable aux temps et lieux de service. Il est également applicable sur les lieux de travail

et/ou à l'occasion de l'utilisation des véhicules de service et engins de chantier même en dehors des heures de service. Il est également applicable aux agents placés en astreinte.

Des dispositions particulières et plus contraignantes peuvent être mises en œuvre dans les Etablissements Publics Locaux d'Enseignement rattachés au Département, sur décision des Principaux de collèges.

Article 2 : Principes

Il est interdit d'introduire, de laisser introduire, de déposer, de stocker, de distribuer et de consommer toutes boissons alcoolisées et toutes substances stupéfiantes, dans le périmètre défini à l'article 1.

Ces interdictions s'étendent également au dépôt et stockage dans les armoires individuelles mises en tant que de besoin à disposition du personnel pour y déposer vêtements et objets personnels.

Il est interdit à toute personne de pénétrer et séjourner dans les lieux de travail en état d'ébriété.

Il est également interdit de laisser pénétrer et séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ébriété.

Toutefois, l'article 3 du présent chapitre « alcool et stupéfiant » du règlement hygiène et sécurité fixe les limites et les conditions dans lesquelles sont tolérées le vin, le cidre, la bière et le poiré, en référence au Code du travail.

Article 3 : Repas et manifestations diverses

Les alcools forts et substances stupéfiantes sont strictement interdits, y compris au moment des repas et des manifestations diverses.

Le vin, le cidre, la bière ou le poiré sont, par référence au Code du Travail, les seules boissons alcoolisées susceptibles d'être introduites, déposées et stockées dans les locaux dédiés à la restauration, en vue d'être consommées avec modération exclusivement à l'occasion :

- des repas pris dans les locaux prévus pour la restauration des agents (restaurant administratif, salles des commensaux des restaurants scolaire et locaux dédiés),
- des manifestations festives institutionnelles ou dans le cadre de relations publiques,
- des temps de convivialité autorisés par les responsables hiérarchiques.

Les organisateurs des temps de convivialité doivent obligatoirement remplir le formulaire d'autorisation (cf. annexe) qui, préalablement au temps de convivialité, devra être signé par le chef de service et/ou le directeur concerné selon l'organisation hiérarchique, tant au sein des pôles métiers qu'au sein des agences.

Dans tous les lieux où des boissons alcoolisées sont servies, des boissons non alcoolisées doivent également être proposées.

Toute boisson alcoolisée non consommée qui a été

introduite sur le lieu de travail en vue d'un temps de convivialité autorisé ne doit en aucun cas rester sur le lieu de travail et doit impérativement être remportée le jour même.

En toute hypothèse, la consommation d'alcool est limitée selon les dispositions en vigueur prévues au code de la route.

Article 4 : Etat d'ébriété

Sauf preuve du contraire, quelle qu'en soit la cause, l'état d'ébriété est constaté quand les signes suivants sont suffisamment apparents chez un agent :

- troubles de l'élocution
- troubles de l'équilibre, démarche instable
- odeur alcoolisée de l'haleine
- troubles du comportement (notamment agitation, agressivité)
- excitation ou prostration anormales voire somnolence

Lorsque la situation de travail présente un danger avéré et compte tenu des signes manifestes d'état d'ébriété, les supérieurs hiérarchiques directs peuvent mettre en œuvre les mesures de contrôle nécessaires à la constatation objective des faits dans les conditions prévues à l'article 5 du présent règlement.

Il incombe aux supérieurs hiérarchiques directs en cas d'ébriété d'un agent de prendre sans tarder toutes les mesures de protection de l'agent, de ses collègues et de toute personne située dans son environnement et d'en référer au Directeur des Ressources Humaines.

En l'absence du supérieur hiérarchique direct, tout autre responsable d'encadrement présent ou à défaut les collègues retirent l'agent en état d'ébriété de son poste de travail, dans la mesure de leurs possibilités, dès lors que l'agent n'est plus capable de remplir sa tâche ou de l'effectuer en sécurité ou présente un danger pour les biens et personnes situés dans son environnement.

Les personnes intervenant en l'absence du supérieur hiérarchique direct de l'agent concerné doivent alerter sans délai le responsable hiérarchique disponible ou à défaut le Directeur des Ressources Humaines.

Lorsqu'un agent est retiré de son poste de travail pour cause d'ébriété, le responsable hiérarchique est tenu d'établir aussitôt un constat d'incident (cf. annexe) qu'il envoie au Directeur des Ressources Humaines.

En aucun cas les agents présents ne doivent prendre l'initiative de transporter la personne. Pour autant, il convient de ne pas laisser l'agent concerné seul, de contacter les pompiers ou le SAMU, le médecin de santé au travail, voire les forces de l'ordre si les circonstances le justifient.

La personne en état d'ébriété est maintenue autant que faire se peut dans un lieu sécurisé jusqu'à l'arrivée du service de secours approprié qui participe à la mise en œuvre de son départ.

L'ébriété constatée est susceptible de donner lieu au prononcé de sanctions ainsi qu'il l'est exposé à l'article 8.

L'ébriété constatée peut également impliquer, selon les cas, le constat médical d'incapacité temporaire au travail ou encore, le cas échéant, le changement d'affectation dans l'intérêt du service.

Article 5 : Contrôles

Afin de préserver la sécurité des agents et en cas de suspicion d'alcoolisation ou d'emprise aux substances stupéfiantes, l'autorité territoriale ou son représentant se réserve le droit de procéder à l'ouverture de tout élément de stockage mis à disposition des agents sur leurs lieux de travail y compris les armoires individuelles mises en tant que de besoin à disposition du personnel pour y déposer vêtements et objets personnels.

L'ouverture a lieu en présence de l'agent concerné qui peut se faire accompagner par un représentant du personnel ou toute autre personne de son choix.

Afin de prévenir ou faire cesser immédiatement une situation dangereuse à raison de la consommation d'alcool ou de produits stupéfiants, des actions de contrôle peuvent être initiées auprès des agents exerçant des activités à risque au sens du présent règlement.

Les contrôles d'alcoolémie sont mis en œuvre par les responsables hiérarchiques au moyen d'éthylotests mis à leur disposition par la direction des ressources humaines. Les contrôles d'usage de stupéfiants consistent en des tests de dépistage biologiques mis en œuvre par les médecins agréés des services extérieurs appelés sur le site : pompiers, SAMU, gendarmerie...

Tout agent soumis à contrôle peut :

- demander à être assisté de 2 témoins de son choix ;
- exiger qu'un second contrôle soit aussitôt effectué après le premier dans les mêmes conditions.

Un rapport est aussitôt adressé par le responsable hiérarchique au Directeur des ressources humaines au moyen du formulaire de constat d'incident (cf. annexe).

Le refus de se soumettre aux mesures de contrôle fait l'objet d'un rapport circonstancié du responsable hiérarchique au Directeur des ressources humaines au moyen du formulaire de constat d'incident et peut aboutir à une sanction disciplinaire.

Article 6 : Activités à risques

Pour l'application du présent chapitre, sont considérées comme activités à risque celles dont la nature même est susceptible en cas d'ébriété d'exposer les personnes ou les biens à un danger.

En relèvent notamment :

- Toute activité impliquant la conduite de véhicules permettant le déplacement sur terre et sur eau
 - Toute activité impliquant la conduite d'engins de chantier
 - Toute activité de surveillance et de gardiennage
 - Toute activité impliquant le maniement de produits dangereux dont les produits toxiques, inflammables, corrosifs, explosifs, mutagène, comburant, cancérigène
 - Toute activité impliquant l'utilisation de machines, d'outils, de matériels et objets à risque susceptibles d'engendrer des mutilations ou des blessures par coupure, brûlure et de générer des risques d'incendie
 - Toute activité impliquant un risque de chute dont les travaux en hauteur
 - Toute activité impliquant un risque d'ensevelissement, d'écrasement notamment compte tenu des démolitions entreprises ou encore des éléments lourds maniés
 - Toute activité impliquant un risque de noyade.
- Les fonctions d'encadrement et les fonctions en lien direct avec les usagers sont soumises aux mêmes règles que les activités à risque parce qu'elles nécessitent une grande rigueur en matière de sécurité et de maîtrise du comportement.

Article 7 : Condition de reprise du travail

Le jour de la reprise de travail, l'agent retiré d'autorité en raison de son état d'ébriété est reçu par son supérieur hiérarchique qui fixe avec lui un rendez vous auprès du médecin de prévention. Il devra obligatoirement indiquer à l'agent le motif de cette demande et la mettre en relation avec le constat d'incident.

Article 8 : Sanctions

En cas de faute ou d'infraction aux prescriptions du présent règlement, des sanctions disciplinaires sont susceptibles d'être prises en fonction de la gravité du manquement ou des manquements ou de leur répétition.

L'ébriété est dans tous les cas une circonstance aggravante en plus d'être une faute elle-même.

L'alcoolisme n'est pas une faute, c'est une maladie mais elle peut par contre amener l'agent à se mettre en faute : en consommant de l'alcool hors des cas et limites tolérés par le présent règlement en se trouvant en état d'ébriété sur son lieu de travail.

Il est précisé que sont passibles de sanctions non seulement les agents qui se livrent à la consommation d'alcool et de stupéfiants mais également les supérieurs hiérarchiques qui laissent sciemment leurs subordonnés s'enivrer.

S'agissant des agents titulaires, 4 groupes de sanctions sont prévues par le statut :

- Groupe 1 : avertissement, blâme, exclusion temporaire d'une durée maximale de 3 jours
- Groupe 2 : abaissement d'échelon, exclusion temporaire d'une durée de 4 à 15 jours
- Groupe 3 : rétrogradation, exclusion temporaire d'une durée de 16 jours à 2 ans
- Groupe 4 : mise en retraite d'office, révocation

Les exclusions temporaires sont des sanctions privatives de rémunération.

S'agissant des agents non titulaires, ils sont selon les cas passibles des sanctions disciplinaires suivantes :

- avertissement,
- blâme
- exclusion temporaire de fonction avec retenue de traitement ou le cas échéant mise à pied
- exclusion définitive voire selon leur régime juridique licenciement le cas échéant sans préavis ni indemnité

Les sanctions disciplinaires n'excluent pas les poursuites pénales qui peuvent être engagées parallèlement.

L'introduction, la distribution, la consommation de substances illicites y compris sur le lieu de travail étant interdites par la loi, elles constituent un délit et peuvent faire l'objet de poursuites pénales.

De même, toute personne sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'ébriété sur le lieu de travail est en état d'infraction et passible de poursuites pénales.

Fait à Rennes, le

Pour le Président du Conseil général d'Ille-et-Vilaine

Jeannine HUON

*Vice Présidente chargée du personnel et des relations extérieures
Présidente du CHS*