



RÈGLEMENT INTÉRIEUR RELATIF À LA PRÉVENTION ET À LA GESTION DES CONDUITES ADDICTIVES

Ville des Lilas et Centre communal d'action sociale

PRÉAMBULE

La Ville des Lilas et son Centre communal d'action sociale ont la responsabilité de garantir la sécurité ainsi que de préserver la santé physique et mentale de ses agents. Dans ce cadre, la prévention des conduites addictives liées à la consommation de substances psychoactives, notamment l'alcool et les stupéfiants, constitue un enjeu majeur de santé publique et de sécurité au travail. Ce règlement a pour objet de fixer un cadre clair, respectueux des droits des agents, pour prévenir et gérer les situations de consommation d'alcool ou de stupéfiants susceptibles de nuire au bon fonctionnement du service.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent règlement s'applique à tous les agent.es de la collectivité, qu'ils soient fonctionnaires, contractuels, stagiaires, apprentis ou intervenants extérieurs, et ce :

- sur tous les lieux de travail relevant de la Ville et du CCAS ;
- pendant les horaires de travail (y compris les temps de pause et déplacements professionnels) ;
- lors des événements organisés ou autorisés par l'employeur.

ARTICLE 2 – PRINCIPES GÉNÉRAUX

Tout agent.e doit se présenter au travail dans un état permettant l'exercice normal de ses fonctions, sans compromettre la sécurité de quiconque ni le bon fonctionnement du service. Il est formellement interdit :

- de consommer de l'alcool ou des stupéfiants sur les lieux de travail et pendant le temps de service,
- d'accéder au lieu de travail en état d'imprégnation alcoolique ou sous l'emprise de stupéfiants,
- d'introduire ou de détenir des produits stupéfiants ou boissons alcoolisées non autorisées.

ARTICLE 3 – MANIFESTATIONS EXCEPTIONNELLES

Des événements festifs peuvent donner lieu, de manière exceptionnelle, à une autorisation préalable écrite de consommation d'alcool. Dans ce cadre :

- seuls le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés (Art. R4228-20 Code du Travail) ;
- la consommation est limitée en quantité, encadrée par un responsable de service ;
- des boissons non alcoolisées et de la nourriture doivent obligatoirement être proposées ;
- les agent.es doivent être en état de reprendre leur poste ou de rentrer à domicile en toute sécurité (mise à disposition d'éthylotests).

ARTICLE 4 – POSTES À RISQUE

Les postes ou fonctions suivants sont identifiés comme à risque et peuvent justifier des contrôles d'alcoolémie ou de stupéfiants :

- conduite de véhicules ou d'engins motorisés ;
- utilisation de machines dangereuses ou manipulation de produits dangereux ;
- travaux en hauteur, en voirie, ou au contact de pièces nues sous tension ;
- travail isolé ou en milieu confiné ;
- encadrement d'enfants, de personnes âgées ou de personnes en situation de handicap ;
- accueil du public ou encadrement d'agent.es.

ARTICLE 5 – CONTRÔLES D'ALCOOLÉMIE

Un contrôle d'alcoolémie peut être proposé :

- en cas de comportement laissant présumer un état d'ébriété ;
- à titre préventif pour les postes à risque.

Le test est réalisé par l'encadrant.e en présence de la DRH à l'aide d'un éthylotest homologué, dans le respect de la dignité de l'agent.e. Un second test est proposé en cas de résultat positif. L'agent.e peut demander une contre-expertise médicale. Le refus de se soumettre au test est assimilé à une présomption d'ébriété et peut entraîner une mesure conservatoire ainsi qu'une sanction disciplinaire.

ARTICLE 6 – CONTRÔLES DE STUPÉFIANTS

Un test salivaire peut être proposé dans les mêmes conditions que ci-dessus si l'agent :

- occupe un poste à risque ;
- présente un comportement suspect pouvant traduire une consommation de substances illicites.

En cas de résultat positif, l'agent peut demander une contre-expertise biologique. Le refus de se soumettre au test est également présumé comme une consommation et expose à sanction.

ARTICLE 7 – CONDUITE À TENIR EN CAS DE COMPORTEMENT ANORMAL

En cas de suspicion :

- le responsable hiérarchique retire l'agent de son poste ;
- il sollicite si nécessaire une évaluation médicale (médecine de prévention, SAMU) ;
- l'agent.e peut être raccompagné.e à son domicile dans des conditions sécurisées (pas de transport par un collègue sauf encadrement SST) ;
- un entretien de reprise est organisé à son retour pour évaluer la situation et définir les suites éventuelles.

ARTICLE 8 – ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS EN DIFFICULTÉ

La collectivité privilégie, lorsqu'elle est possible, une démarche de soutien :

- orientation vers le médecin de prévention, l'assistant social, ou des structures spécialisées (centre de soins, d'accompagnement et de prévention en addictologie (CSAPA)...);
- possibilité de contrat d'accompagnement sur avis médical ;
- aménagement temporaire du poste ou éloignement à visée thérapeutique.

ARTICLE 9 – SANCTIONS

Tout manquement aux règles du présent règlement peut faire l'objet d'une procédure disciplinaire, conformément au Code général de la fonction publique (articles L531-1 et suivants), en fonction de la gravité des faits constatés.

Sont notamment susceptibles de faire l'objet d'une sanction disciplinaire :

- la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail ;
- l'introduction ou la détention de substances illicites dans les locaux ou véhicules de la collectivité ;
- la présence en état d'altération des capacités (sous l'emprise de substances psychoactives) ;
- le refus de se soumettre à un contrôle autorisé ;
- la mise en danger d'autrui par un comportement inadapté ;
- la récidive de comportements contraires aux règles du présent règlement.

La nature de la sanction sera déterminée en tenant compte des fonctions exercées, des conséquences pour le service et de l'éventuel antécédent disciplinaire de l'agent concerné.

ARTICLE 10 – DIFFUSION ET MISE EN ŒUVRE

Le présent règlement a été :

- présenté pour avis au Comité social territorial le 01 juillet 2025 et approuvé à l'occasion du Conseil Municipal du 02 juillet 2025.
- diffusé à l'ensemble des agent.es ;
- affiché sur les lieux de travail ;
- révisé en tant que de besoin, notamment à l'issue d'un incident ou de l'évolution du cadre réglementaire.