

**REGISTRE DES DELIBERATIONS DU BUREAU**

**Délibération n° DB 2025-120**

Date de la convocation : 11/12/2025

Membres en exercice : 24

Membres présents : 15

Membres votants : 19

Le dix-huit décembre deux mille vingt-cinq, le Bureau communautaire, dûment convoqué, s'est réuni au Salon d'honneur de l'Hôtel de ville de Vouziers, sous la Présidence de M. Benoit SINGLIT.

**Présents** : Mesdames Danielle ANDREY, Nadège LAMPSON-GUEILLIOT et Messieurs Tony BESANCON, Roland CANIVENQ, Dominique DANNEAUX, Bruno DAUPHY, Pierre DEMISSY, Gérald LORFEUVRE, Pierre LAURENT CHAUVET, Christophe MANCEAUX, Michel MEIS, Désiré NANJI, René SALEZ, Vincent THIERION et Benoît SINGLIT.

**Représentés** : Mme Françoise PAYEN donne pouvoir de vote à Mme Danielle ANDREY, M. Yann DUGARD donne pouvoir de vote à Mme Nadège LAMPSON-GUEILLIOT, M. Jean DE POUILLY donne pouvoir de vote à M. Pierre LAURENT CHAUVET, M. Pierre POTRON donne pouvoir de vote à M. Vincent THIERION.

**Secrétaire de séance** : M. Tony BESANCON.

---

**OBJET : MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DES SERVICES : ANNEXE REGLEMENT  
ALCOOL ET STUPEFIANTS**

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code du travail, notamment ses articles L.4121-1 et suivants relatifs à l'obligation de sécurité de l'employeur ;

Vu les articles R.4228-20 et R.4228-21 du Code du travail relatifs à l'introduction et la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail ;

Vu le règlement intérieur des services adopté par délibération n° DC2018/99 du 14/11/2018 ;

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 17/12/2025 ;

.../...

---

**Certifié exécutoire, compte tenu de sa transmission en Sous-Préfecture le 05/01/2026  
Et de sa publication ou notification le 05/01/2026**

Considérant la nécessité de renforcer la prévention des risques professionnels liés à la consommation d'alcool et de stupéfiants ;

Considérant la responsabilité de l'autorité territoriale en matière de sécurité et de protection de la santé des agents ;

**Après en avoir délibéré, Le Bureau communautaire DÉCIDE, à l'unanimité, d'APPROUVER l'annexe au règlement intérieur des services, intitulée « Règlement Alcool et stupéfiants », telle que figurant en annexe.**

*Le secrétaire de séance,*

**Tony BESANCON**

Le Président,



**Benoît SINGLIT**

ANNEXE AU REGLEMENT INTERIEUR DES SERVICES

Règlement Alcool & Stupéfiants

**Objectifs du règlement :**

- Contribuer à la prévention de la consommation d'alcool ou de stupéfiants sur le lieu de travail et faire prendre conscience à chacun des risques qu'elle entraîne et des impacts sur la santé et la sécurité des personnes ;
- Permettre à chacun d'avoir un comportement adapté et responsable face à une situation délicate. Le signalement d'un état anormal au travail doit être considéré comme une aide au collègue de travail pour un éventuel soutien psychologique ou une prise en charge médicale ;
- Disposer d'un cadre réglementaire permettant à chacun de se positionner face à un état présumé d'ébriété ou face à un agent présumé sous l'emprise d'une drogue.

**Périmètre d'application.**

Le présent règlement rappelle les obligations en matière de santé et de sécurité au travail applicables :

- Aux fonctionnaires et contrats de droit public, au regard, du décret n°85-603 du 10 Juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine préventive dans la Fonction Publique Territoriale, de la Partie IV du Code du travail, de la Loi du 26 Janvier 1984, ainsi que les textes pris pour leur application,
- Aux contrats de droit privé (Contrats d'avenir, Contrat d'accompagnement à l'emploi, apprentis,...), au regard du Code du travail dans son intégralité, et des textes pris pour son application,
- A toute personne, au regard du Code de la Santé Publique, du Code de la Route et du Code Pénal.

Il s'applique dans chaque service de la collectivité, mais également dans tout lieu d'intervention des agents (bâtiments, voie publique, déplacement en véhicule (tout type d'engins à moteur), réunion externe, etc.).

**Article 1 : LA NOTION DE RESPONSABILITE**

L'usage de l'alcool ou de stupéfiants en milieu professionnel soulève des difficultés d'ordre humain, médical et juridique sur les lieux de travail.

Il peut ainsi exposer les agents consommateurs, leurs collègues de travail, les usagers du service public à des risques susceptibles d'engager la responsabilité de l'agent, mais aussi celle de l'encadrement et de l'autorité territoriale.

**La prévention des addictions et leur prise en charge s'inscrivent dans l'obligation réglementaire qui impose à l'autorité territoriale de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous son autorité.**

**Article 2 : ALCOOL ET STUPEFIANTS**

Conformément à l'article R. 4228-20 du Code du Travail, aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.

De même, comme le stipulent les articles L. 3421-1 du Code de la Santé Publique et 222-37 du Code Pénal, la détention et l'usage de stupéfiants sont formellement prohibés. En conséquence, leur usage et leur introduction au sein de la collectivité sont interdits.

Il est également interdit : De laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail, des personnes en état d'ébriété (article R. 4228-21 du Code du Travail) ;

- De maintenir à son poste de travail un agent en état apparent anormal, sans présomption de la cause, quel que soit son poste et son grade ;
- De laisser pénétrer au sein de la collectivité, ou d'exercer son activité professionnelle un agent sous l'emprise de stupéfiants.

**Le taux d'alcoolémie maximum autorisé sur le lieu de travail** correspond aux taux légal fixé par le Code de la Route, à savoir :

- Pour tout agent, un taux inférieur à **0,5 g/L d'alcool dans le sang**, soit 0.25mg/L d'air expiré
- Pour les jeunes conducteurs et les conducteurs de transport en commun de personnes (transport de dix personnes ou plus, conducteur compris), un taux inférieur à **0,2 g/L d'alcool dans le sang**, soit 0.10 mg/L d'air expiré

La consommation de stupéfiants est totalement interdite.

De plus, **être sous l'emprise de stupéfiants ou en état d'imprégnation alcoolique est incompatible avec la tenue d'un poste de travail** dans l'exercice duquel cet état mettrait en danger la santé et la sécurité de l'agent, de ses collègues ou d'un tiers.

### **Article 3 : L'ETAT APPARENT D'EBRIETE – LA SUSPICION DE CONSOMMATION DE STUPEFIANTS**

Plusieurs indices apparents peuvent laisser supposer que l'agent est en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiants, notamment :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents ou injurieux ;
- Troubles de l'équilibre ;
- Odeur de l'haleine ;
- Dilatation de la pupille ;
- Troubles du comportement (excitation anormale, somnolence, etc.).

**Tout état anormal constaté ne signifie pas forcément que la personne est en état d'ébriété ou sous l'emprise d'une drogue, il faudra compléter l'investigation par l'utilisation d'un éthylotest ou la réalisation d'un test salivaire** (voir Article 5).

D'autres facteurs peuvent engendrer un état anormal comme la prise de certains médicaments, ou les symptômes de certaines pathologies.

Remarque : **après avoir écarté toute problématique liée à l'alcool ou aux stupéfiants**, tout agent ayant un comportement anormal devra faire l'objet d'une surveillance particulière afin qu'il ne crée pas une situation dangereuse pour sa santé, celle de ses collègues ou des usagers.

## Article 4 : LE SIGNALEMENT ET LES MESURES IMMEDIATES

Tout agent qui constate qu'un autre agent semble être sous l'emprise de stupéfiants ou de l'alcool a l'obligation de le signaler pour le protéger.

Le signalement est fait soit auprès du responsable hiérarchique direct, soit auprès d'un membre de la Direction.

L'agent est immédiatement écarté de son poste de travail par le responsable hiérarchique et/ou un membre de la Direction qui devra s'entretenir avec lui.

Lors de l'entretien, réalisé immédiatement, le responsable informe l'agent qu'il ne lui semble pas en état d'assurer son service et de tenir son poste de travail.

Il lui rappelle également les impératifs de sécurité ainsi que la suite de la procédure prévue par la collectivité (mentionnée dans le présent règlement).

Pendant cet entretien, les points relevés seront décrits de manière objective dans une fiche de constat et de prise en charge (ANNEXE 1), mais avec mesure, l'objectif étant d'établir un dialogue avec l'agent.

Quatre situations sont à prendre en considération lors de l'entretien :

1. L'agent reconnaît qu'il n'est pas en état de travailler, et accepte de quitter son poste de travail momentanément, il conviendra de mettre en place des mesures conservatoires ;
2. L'agent ne reconnaît pas son incapacité à travailler et refuse de quitter son poste de travail, il s'expose à des mesures complémentaires ;
3. L'agent, qu'il reconnaisse ou non son incapacité à travailler, exerce son activité sur un poste de travail considéré comme poste à risque, il s'expose à des mesures complémentaires ;
4. L'agent est agressif, intervention possible des forces de l'ordre avec mesures complémentaires.

Dans toutes ces situations, la fiche de constat devra être renseignée et signée par le responsable ayant réalisé l'entretien et par l'agent (ANNEXE 1).

Une procédure d'aide à la décision pour un constat d'ébriété ou une suspicion de consommation de stupéfiants est mise en place par la collectivité (ANNEXE 2).

### Article 4-1 : LES MESURES CONSERVATOIRES POUR LA SITUATION 1

Il est rappelé que l'objectif de la collectivité est de contribuer à la prévention de consommation et de détention de substances psychoactives sur le lieu de travail et de faire prendre conscience à chacun des risques qu'entraîne la consommation d'alcool et de drogues sur la santé et la sécurité des personnes.

Deux positions peuvent être adoptées :

- Si l'état anormal de l'agent semble s'améliorer après quelques minutes de repos et qu'il apparaît capable et se sent capable de reprendre son activité, l'agent pourra retourner sur son lieu de travail.
- Si l'état de l'agent semble se dégrader, il sera possible d'avoir recours au médecin de prévention pour avis médical ou d'appeler le 15 et de s'en remettre à l'avis du médecin régulateur
  - Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que quelqu'un peut le prendre en charge, il peut être raccompagné à son domicile par un membre de sa famille ou par deux agents dont

un assistant de prévention ayant tous deux un ordre de mission spécifique (l'agent ne doit pas rester seul à son domicile) ;

- Si l'agent n'a pas besoin de soins médicaux et que personne n'est présent à son domicile, il sera maintenu sous surveillance d'un responsable dans les services pendant les heures de travail jusqu'au rétablissement de sa capacité de travail ou de sa capacité à conduire (test possible). L'agent ne doit pas rester seul dans les services.
- Si l'agent a besoin de soins médicaux, il doit être pris en charge par un service d'urgence

De plus, l'agent pourra recevoir une **note personnelle** de rappel de la réglementation et de ses obligations, et une **note de service** ou une **sensibilisation** pourront être mises en place.

Si ce n'est pas la première fois que l'agent a ce type de comportement ou que son comportement anormal n'est pas lié à une situation connue et déjà manifestée, il y aura la possibilité d'appliquer les mesures complémentaires décrites à l'Article 4-2.

#### **Article 4-2 : LES MESURES COMPLEMENTAIRES POUR LES SITUATIONS 2, 3 ET 4**

Si l'agent refuse de quitter son poste de travail, après discussion et rappel des règles de sécurité, le responsable pourra alors :

- **Demander le recours à un éthylotest ou à un test salivaire si l'agent travaille sur un poste à risque** (voir Article 5) ;
- **Transmettre à l'agent une note personnelle** de rappel de la réglementation et de ses obligations, émettre une **note de service** ou effectuer une **sensibilisation sur les risques liés à l'alcool ou aux stupéfiants** ;
- **Sanctionner l'agent** sur les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants (voir Article 8).

#### **Article 5 : LE RECOURS A UN ETHYLOTEST OU A UN TEST SALIVAIRE**

**Le contrôle d'alcoolémie** porte sur la détection d'une consommation d'alcool et du dépassement ou non du taux légal inscrit au Code de la Route dans l'air expiré, à l'aide d'un éthylotest.

**Le dépistage de stupéfiants** porte sur la détection d'une consommation récente de drogue à l'aide d'un test salivaire multi drogues (permettant de détecter la consommation de cannabis, cocaïne, opiacés dont héroïne et amphétamines).

Les tests salivaires et d'alcoolémie sont pratiqués par un personnel désigné dans le présent règlement, habilité et formé à l'utilisation desdits tests et à l'interprétation des résultats.

**Ce personnel devra s'assurer de la validité des tests (absence de péremption, conditions de conservation), respecter les consignes d'utilisation et éviter tout évènement susceptible de fausser les résultats.**

Tout agent en état apparent d'ébriété et travaillant sur un poste à risque se verra proposer un **éthylotest par une personne autorisée et nommée par l'Autorité Territoriale** afin de vérifier son niveau d'imprégnation d'alcool.

De la même façon, tout agent dont le comportement laisse supposer qu'il est sous l'emprise de stupéfiants et travaillant sur un poste à risque se verra proposer un test salivaire, qui ne pourra être effectué sans son accord, par une personne autorisée et nommée par l'Autorité Territoriale afin de vérifier s'il est sous l'emprise de stupéfiants.

**Le responsable hiérarchique alerte alors, a minima, la Direction et la coordinatrice Sécurité, Hygiène, Santé au travail ou un agent de prévention. L'Autorité Territoriale est informée de la mise en place de cette procédure.**

**Les agents partie prenante dans cette chaîne d'intervention sont soumis au secret professionnel.**

Le recours à un éthylotest ou à un test salivaire pourra également être proposé à tout agent, occupant un poste à risque, au titre d'un contrôle inopiné ou d'une campagne de contrôles : **à titre préventif**, et à tout moment, lors de la prise ou de la fin du service, ou au cours de celui-ci, afin de prévenir les situations dangereuses.

**L'accord explicite de l'agent est requis.**

Les modalités du test ainsi que les résultats sont consignés dans un compte-rendu signé par l'agent, le témoin et l'encadrant.

**En cas de refus de se soumettre à l'éthylotest ou à un test salivaire, il y aura présomption d'état d'ivresse ou de consommation de stupéfiant.** Cette présomption implique d'écarter l'agent de son poste de travail. Il en découle une faute liée au manquement au travail et l'agent s'expose alors à des sanctions comme annoncé à l'article 4-2.

La proposition à l'agent d'un éthylotest ou d'un test salivaire doit être effectuée **en présence d'un tiers**. Ces contrôles seront effectués de manière à garantir la confidentialité et la discrétion, assurant de ce fait le respect de la dignité et de l'intimité de l'agent.

**Les agents impliqués dans le déploiement de la procédure sont tenus au secret professionnel.**

Deux résultats sont possibles lors de l'utilisation des tests :

- **Si le résultat est négatif**, l'agent devra alors reprendre son travail et le responsable hiérarchique l'accompagnera afin de vérifier qu'il soit en capacité d'effectuer correctement ses activités ;
- **Si le résultat est positif** :
  - Le recours à un médecin de prévention pourra être demandé pour avis médical et, si nécessaire, pour la mise en place de soins ;
  - L'agent a la possibilité de demander qu'il soit procédé à une contre-expertise de son état au moyen d'analyses et examens médicaux, chimiques et biologiques, dans les plus brefs délais suivant le 1<sup>er</sup> contrôle ;
  - Le responsable hiérarchique appliquera les mesures décrites aux articles 4-1 et 4-2.

Remarque : Il est de la responsabilité de l'encadrement de prendre la décision de retirer ou pas un agent de son poste de travail. **Les tests proposés ne sont que des outils d'aide à la décision.**

## **Article 6 : LA LISTE DES POSTES A RISQUE**

Le Code du Travail ne donne pas de définition des postes à risque.

**D'une manière générale, les postes considérés à risque sont ceux où les agents sont amenés à :**

---

**Certifié exécutoire, compte tenu de sa transmission en Sous-Préfecture le 05/01/2026  
Et de sa publication ou notification le 05/01/2026**

- Conduire un véhicule automobile ou un engin motorisé (voiture, camion, conduite de bus, manutention à l'aide de chariot, grue, ponts roulant, etc.) ;
- Manipuler des produits dangereux, des rayonnements ionisants et agents biologiques;
- Utiliser une machine dangereuse ;
- Travailler au contact ou à proximité d'installations électriques ;
- Travailler en hauteur ;
- Travailler par point chaud (travail nécessitant un permis feu) ;
- Travailler en milieu confiné ou en souterrain ;
- Travailler sur la voie publique ;
- Travailler auprès du public (maintien de l'ordre, accueil, actes administratifs) ;
- Exercer des fonctions d'encadrement auprès des agents ;
- Travailler auprès des enfants, de personnes âgées ou handicapées ;
- Travailler de manière postée, de nuit ou de manière isolée ;
- Travaux exposés aux poussières ;
- Travaux exposés aux vibrations ;
- Travaux exposés aux bruits ;
- Travaux à proximité des animaux.

Cette liste pourra évoluer en fonction des activités de la collectivité, après avis du Comité Social Territorial.

#### **Article 7 : LES PERSONNES POUVANT UTILISER L'ETHYLOTEST OU PRATIQUER UN TEST SALIVAIRE**

L'Autorité Territoriale autorise, d'une manière générale, certains agents ayant un poste particulier d'encadrement ou nommément désignés, à réaliser un test d'alcoolémie ou un test salivaire. Ces personnes sont :

- La direction (DGS, DGA, DST)
- Les responsables de pôle
- Les chefs de service
- Les assistants de prévention

Le coordonnateur sécurité, hygiène, santé au travail, ou en son absence, les assistants de prévention, disposent du stock d'éthylotests et de tests salivaires de la collectivité.

Il en est le gestionnaire et contrôle les conditions de stockage stipulées sur la fiche produit (température de conservation, date de péremption, etc.).

#### **Article 8 : LES SANCTIONS**

**La collectivité se réserve dans un premier temps le droit de sanctionner, au minimum, les fautes professionnelles constituées par des manquements au travail**, autrement dit par des faits résultant de la probable consommation d'alcool ou de stupéfiants : travail défectueux, absence complète de travail, retards, absences injustifiées, désorganisation du service, endormissement, difficultés relationnelles, irrespect, violence, etc.

**Ces sanctions seront déterminées conformément à l'Article 89 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale.**

Plusieurs sanctions sont également envisageables en cas de violation des règles. Elles pèsent sur l'agent ayant introduit ou consommé de l'alcool ou des stupéfiants, mais également sur ses collègues ou

**Certifié exécutoire, compte tenu de sa transmission en Sous-Préfecture le 05/01/2026  
Et de sa publication ou notification le 05/01/2026**

supérieurs l'ayant laissé faire. Le Code du Travail vise en effet non seulement l'encadrement, mais aussi tous les échelons hiérarchiques intermédiaires au titre de la responsabilité pénale.

Outre l'infraction spécifique prévue par le Code du Travail, les infractions de droit commun réprimées par le **Code Pénal** pourraient également trouver à s'appliquer. Le délit de mise en danger délibérée de la vie d'autrui (article 223-1 du Code Pénal) réprime, en effet, le fait d'exposer autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures graves par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement. L'interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool relevant bel et bien d'une disposition particulière de prudence, sa violation peut donc servir de fondement pour une mise en cause pénale dans ce cadre. Il en est de même pour la consommation de stupéfiants prohibée par la loi.

**En cas d'accident corporel**, cette même constatation peut engager la responsabilité de celui qui a causé directement le dommage (par exemple : l'agent ayant trop bu au cours d'une manifestation, cause un accident de la circulation), ainsi que celle des auteurs indirects (ceux qui ont laissé organiser la manifestation et/ou ont laissé repartir l'agent en état d'ébriété supposée).

## **Article 9 : LA CONDUITE ET LES SUBSTANCES PSYCHOACTIVES**

Il est interdit de conduire avec un taux d'alcool dans le sang ou dans l'air expiré égal ou supérieur aux taux fixés par les dispositions législatives ou réglementaires du Code de la Route. Conduire après avoir consommé de l'alcool fait courir des risques extrêmes au conducteur, à ses passagers et également à l'ensemble des usagers de la route. En effet sous l'effet de l'alcool, tout conducteur peut avoir un comportement dégradé :

- L'alcool rétrécit le champ visuel ;
- L'alcool augmente la sensibilité à l'éblouissement ;
- L'alcool altère l'appréciation des distances et des largeurs ;
- L'alcool a un effet euphorisant. Il provoque une surestimation de ses capacités.

Conformément à l'article R. 233-1 du Code de la Route, **tous les véhicules de la collectivité sont équipés d'un éthylotest** afin que chaque conducteur puisse auto-vérifier son taux d'alcoolémie. Il est totalement interdit de conduire sous l'emprise de stupéfiants.

Cas des agents en astreinte : il est de la **responsabilité de l'agent en astreinte** de ne pas être en état d'ébriété ou sous l'emprise de stupéfiant durant toute la période d'astreinte puisqu'il se tient à la disposition de la collectivité.

## **Article 10 : LE CAS D'UNE CONSOMMATION CHRONIQUE**

Pour éviter une aggravation de la dépendance à une substance psychotrope ou de la dangerosité du comportement, il est nécessaire que le responsable de service aborde directement la question avec l'agent ou l'oriente vers le service des ressources humaines. A cette occasion, il lui explique les raisons de l'entretien et l'effet attendu.

Cet échange poursuivra plusieurs objectifs : le rappel des obligations professionnelles et des limites à respecter, l'incitation aux soins.

**Le service des ressources humaines peut ensuite orienter l'agent vers une personne qualifiée (médecin de prévention, psychologue clinicien, assistant social, organisme et association spécialisés, etc.) pour l'accompagner, si nécessaire, vers une prise en charge de sa pathologie.**

Le Comité Médical du Centre de Gestion peut également être saisi sur rapport du médecin de prévention et du responsable de service en vue du placement d'office de l'agent en congé longue maladie si l'Autorité Territoriale estime que le comportement lié à son état de santé constitue un danger pour lui ou pour des tiers.

La procédure doit permettre à l'agent de faire valoir un droit de réplique, il peut demander une contre-expertise.

Si l'agent souhaite suivre des soins médicaux, deux solutions s'offrent à lui :

- Traitement suivi tout en conservant son activité professionnelle (solution à privilégier) ;
- Prise en charge totale dans un institut spécialisé.

Pour tout agent dans un processus de soins ou qui revient d'une période d'absence après des soins, le responsable de service, avec l'appui des ressources humaines, veillera à ce que les tâches qui lui sont confiées soient en adéquation avec son état de santé et à ce que lui et son entourage professionnel évoluent dans des conditions favorables pour l'équilibre personnel de chacun.

## **Article 11 : L'ORGANISATION DES MANIFESTATIONS**

A l'occasion de **toutes manifestations conviviales** organisées dans les locaux de la collectivité ou hors des locaux mais pour le compte d'un service, **seules les boissons alcoolisées citées par le Code du Travail sont autorisées.**

Cependant, lors des **manifestations exceptionnelles** ou lors d'évènements marquants la vie administrative du service (cérémonies des vœux, départ en retraite, etc.), et après **autorisation de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant**, la consommation de **boissons alcoolisées pourra être autorisée à l'exclusion de tout alcool fort** (le terme alcool fort désigne les boissons présentant un taux d'alcool supérieur à 20%).

**Des boissons non alcoolisées et de la nourriture devront obligatoirement être proposées** simultanément et en quantité suffisante lors de ces manifestations.

La personne à l'origine de l'organisation ainsi que celle ayant accordé l'autorisation devront veiller à éviter tout abus de consommation.

Des éthylotests peuvent également être mis à disposition afin que chacun puisse s'autocontrôler et assurer sa responsabilité et celle de ses collègues.

Ces manifestations conviviales doivent faire l'objet d'une **demande écrite de l'organisateur en mentionnant la date, le lieu et l'heure de fin ainsi que de l'autorisation écrite de la personne ayant autorité sur les agents (cf ANNEXE 3).**

Dans tous les cas, l'agent reste responsable de sa propre consommation qui ne doit jamais mettre en péril sa sécurité ou celle des tiers.

## **Article 12 : ENTREE EN VIGUEUR**

---

**Certifié exécutoire, compte tenu de sa transmission en Sous-Préfecture le 05/01/2026  
Et de sa publication ou notification le 05/01/2026**

Ce règlement entre en vigueur le ..... suite à une délibération du Bureau, par délégation du conseil communautaire, du ..... et après avis du Comité social Territorial en séance du .....

Ce règlement pourra être revu en cas de nécessité et après avis des instances consultatives.

Signature et cachet de l'Autorité Territoriale

## **LISTE DES ANNEXES**

**ANNEXE 1 : FICHE DE CONSTAT ET DE PRISE EN CHARGE D'UN AGENT EN ETAT PRESUME D'EBRIETE OU SOUS L'EMPRISE PRESUMEE DE STUPEFIANTS**

**ANNEXE 2 : PROCEDURE D'AIDE A LA DECISION POUR UN CONSTAT DE CONSOMMATION DE PSYCHOTROPES**

**ANNEXE 3 : DEMANDE D'ORGANISATION DE MANIFESTATION**

## ANNEXE 1

### FICHE DE CONSTAT ET DE PRISE EN CHARGE D'UN ETAT PRESUME D'EBRIETE OU D'UNE PRESOMPTION DE CONSOMMATION DE STUPEFIANTS

#### Identification de l'agent concerné

Nom	
Prénom	
Service	

#### Description de l'état anormal

	Oui	Non		Oui	Non
Difficultés d'élocution			Gestes imprécis		
Propos incohérents			Troubles de l'équilibre		
Désorientation			Agitation		
Agressivité			Somnolence		
Haleine alcoolisée			Pupilles dilatées		
Autres / observations :					

#### Constat effectué

Le <i>(date, heure, minutes)</i>	
Lieu <i>(précis)</i>	
Par <i>(nom, prénom, fonction, service)</i>	
Témoins <i>(noms, prénoms, services)</i>	

#### Contrôle

	Oui	Non	
--	-----	-----	--

Agent sur un poste à risque			Type de poste :
Agent s'apprêtant à réaliser une tâche à risque			Type de tâche :
Suite à un accident avec conduite sur la voie publique			Date et heure de l'accident :
Contrôle par éthylotest/test salivaire*proposé à l'agent			Date et heure :
L'agent a accepté le contrôle par : éthylotest/test salivaire*			Motif du refus :
Appel d'un officier de police judiciaire pour le contrôle			Date et heure :

\* rayer la mention inutile

Identité du contrôleur :

N° de lot et date de péremption du test :

Personne présente à la demande de l'agent contrôlé :

Résultat du contrôle :

Positif

Négatif

L'agent reconnaît-il le résultat ?

Oui

Non

L'agent demande-t-il une contre-expertise ?

Oui

Non

Nature de la contre-expertise :

**Prise en charge (dans l'ordre d'appel donné)**

**Appel :**  (1) Médecin de prévention (voir numéro)

(2) Samu (112 ou 15)

(3) Police en cas de comportement violent (17)

Consignes données (retranscrivez exactement ce qu'il vous a été dit lors de l'appel) :

**Suivi :**

Maintien de l'agent au poste

Retrait du poste pour la sécurité de l'agent et/ou de ses collègues et/ou des usagers

Prise en charge médicale dans la collectivité

Évacuation de l'agent

Retour au domicile par

La famille de l'agent

Un accompagnant personnel extérieur à la collectivité

Par 2 agents de la collectivité dont un assistant de prévention

Vers l'hôpital par

Le Samu

Les pompiers

Vers le service de médecine professionnelle par .....

**Observations**

*(Notez ici tout élément qui vous paraissent nécessaires : antécédents, déroulement des faits, contestations, orientation de l'agent vers les services RH, etc.)*

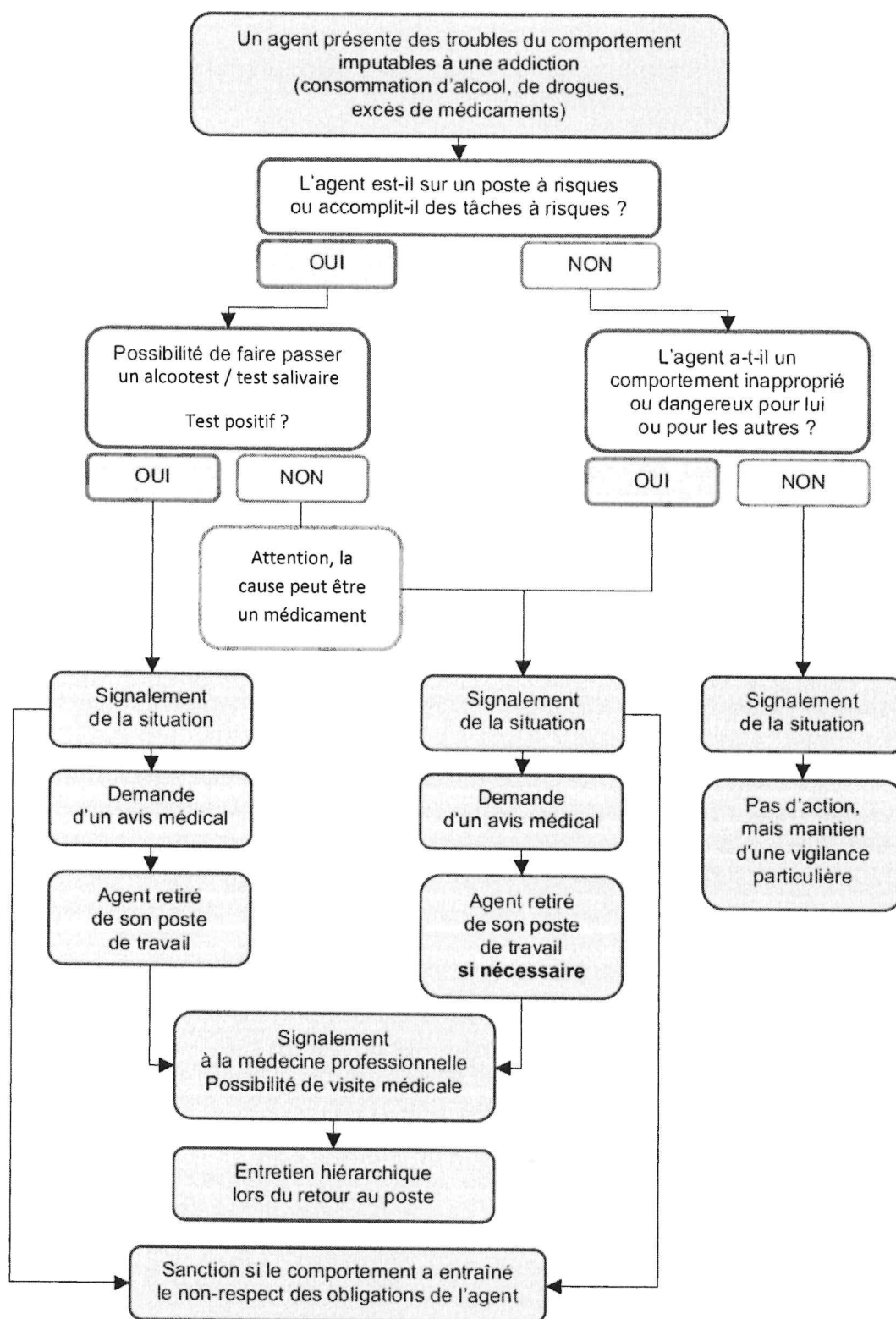
Date :	Date :	Date :	Date :
Le responsable réalisant l'entretien	L'agent concerné	Le(s) témoin(s) si présent(s)	L'autorité territoriale,
<i>(qualité, signature)</i>	<i>(signature)</i>	<i>(nom[s] et signature[s])</i>	<i>(nom et signature)</i>

**Suites envisagées après convocation de l'agent par l'Autorité Territoriale ou son représentant**

Courrier à l'agent	Sanction	Sensibilisation et/ou note de service	Engagement aux soins

## ANNEXE 2

### PROCEDURE D'AIDE A LA DECISION POUR UN CONSTAT D'EBRIETE / UNE SUSPICION DE CONSOMMATION DE DROGUE



ANNEXE 3

DEMANDE D'ORGANISATION DE MANIFESTATION

NOM / PRENOM DE L'ORGANISATEUR : .....
DATE DE LA MANIFESTATION : .....
LIEU DE LA MANIFESTATION : .....
MOTIF DE LA MANIFESTATION : .....
NOMBRE APPROXIMATIF DE PERSONNES INVITEES : .....
QUANTITE ET QUALITE DES BOISSONS PREVUES : .....
.....

MISE A DISPOSITION D'ETHYLOTESTS : OUI  NON

HEURE DE DEBUT DE LA MANIFESTATION : ..... HEURE DE FIN PREVUE : .....

**Rappel des règles : En application de l'article 11 du Règlement Alcool & Stupéfiants**

Lors des **manifestations exceptionnelles** ou lors d'évènements marquants la vie administrative du service (cérémonies des vœux, départ en retraite, etc.), et après **autorisation de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant**, la consommation de **boissons alcoolisées pourra être autorisée à l'exclusion de tout alcool fort** (le terme alcool fort désigne les boissons présentant un taux d'alcool supérieur à 20%).

**Des boissons non alcoolisées et de la nourriture devront obligatoirement être proposées** simultanément et en quantité suffisante lors de ces manifestations.

La personne à l'origine de l'organisation ainsi que celle ayant accordée l'autorisation devront veiller à éviter tout abus de consommation.

**Dans tous les cas, l'agent reste responsable de sa propre consommation qui ne doit jamais mettre en péril sa sécurité ou celle des tiers.**

L'organisateur certifie avoir pris connaissance du Règlement Alcool & Stupéfiant et s'engage à le faire respecter.
Signature :

Avis de l'Autorité Territoriale ou d'un représentant.
Nom / Prénom : .....
Fonction : .....
Accord : <input type="checkbox"/> Refus : <input type="checkbox"/>