



LE MAIRE EMPLOYEUR : PRÉVENIR LES CONDUITES ADDICTIVES DES AGENTS



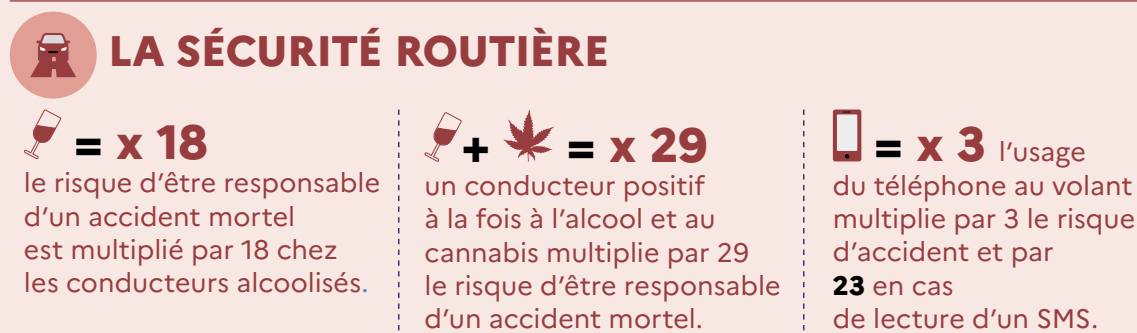
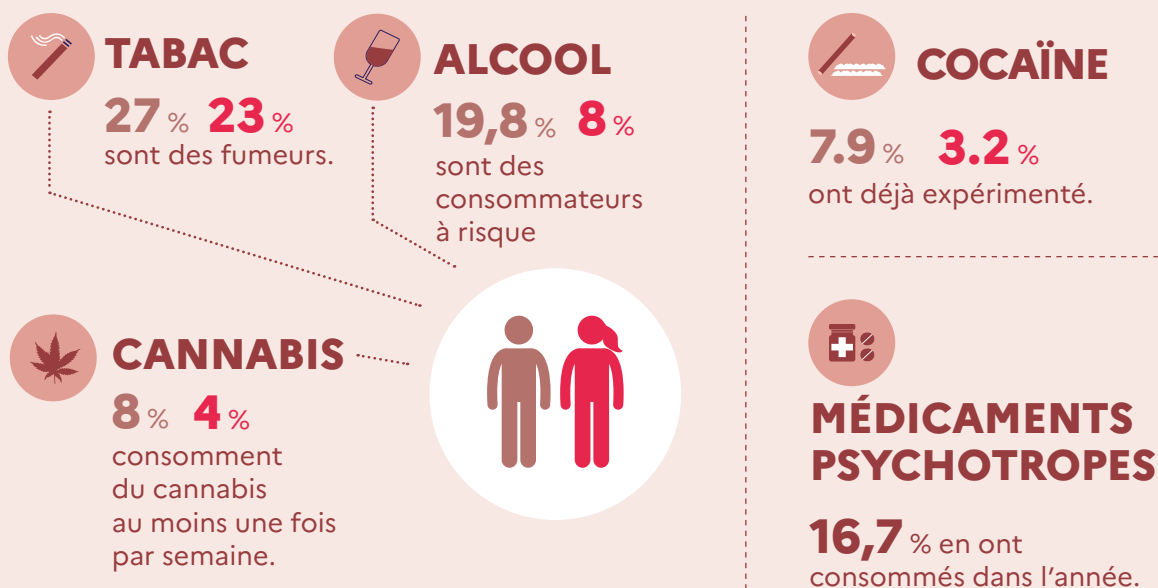
Ce chapitre en bref

En tant qu'employeur public, le maire a la responsabilité de prévenir les conduites addictives chez les agents de la collectivité. Celles-ci peuvent avoir des conséquences majeures sur la santé des personnels, mais aussi sur la qualité du service public, la sécurité des usagers et l'image de la commune. Si certaines actions individuelles peuvent être renforcées, la prévention doit avant tout s'inscrire dans une démarche globale et collective.

Ce chapitre rappelle le cadre juridique et réglementaire qui fonde l'obligation de sécurité de l'employeur, ainsi que les outils à disposition des maires pour mettre en œuvre une politique de prévention adaptée. Le maire doit veiller au respect des obligations légales en matière d'alcool, de tabac et de vapotage sur le lieu de travail, et développer une stratégie de prévention fondée sur un diagnostic partagé, des objectifs clairs et une évaluation régulière.

Pour ce faire, il peut mobiliser les services de la commune, les acteurs institutionnels et les associations du territoire. La MILDECA accompagne également les employeurs, notamment à travers le dispositif ESPER (Entreprises et Services Publics S'engagent Résolument), qui fournit une aide documentaire et méthodologique et valorise un réseau d'employeurs engagés.

Le maire peut en outre s'appuyer sur les plans locaux de santé au travail, sur le dialogue social et sur l'implication de l'encadrement pour installer une culture de prévention durable.



SOURCES

- Sécurité routière
- Cohorte Constances, Inserm, 2021
- Baromètre 2017, Santé publique France, 2021

Les conduites addictives sont multifactorielles, elles peuvent être liées à des facteurs personnels et/ou professionnels. Mais la consommation de substances psychoactives est une réalité souvent taboue en milieu professionnel, dans le secteur privé comme public. En France, les niveaux de consommation au sein de l'ensemble de la population en activité sont élevés et peuvent être supérieurs pour certaines substances et dans certains secteurs d'activité à la prévalence observée en population générale.

La prévention des conduites addictives en milieu professionnel a pour objectif de créer un environnement de travail favorable à la santé individuelle et collective des agents dans une perspective de qualité de vie au travail et de performance globale des organisations.

La santé au travail doit être intégrée à la stratégie globale de la collectivité, sans se limiter à une approche médicale, nécessaire mais insuffisante, ou à la prévention des accidents du travail.

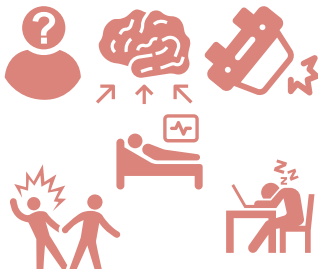
Consommer des substances psychoactives même en faible quantité et même occasionnellement peut avoir des conséquences sur la santé, altérer la qualité du travail ou les relations dans le travail. Les consommations peuvent aussi avoir des conséquences immédiates sur la sécurité des agents ou des tiers (col-

lègues, usagers, fournisseurs) tant pour des missions en relation avec le public (accueil, service à la personne) que lors de missions sur la voie publique (transport notamment).

Consommer avant d'aller au travail peut avoir un impact sur le lieu et le temps de travail (effet différé ou qui se prolonge) et consommer après n'est pas toujours sans lien avec le travail (exemple : after work). Une démarche de prévention doit donc prendre en compte les consommations hors travail.

Il convient aussi de rappeler que le smartphone au volant multiplie par 3 le risque d'accident et qu'il est devenu l'une des principales causes d'accidents sur la route avec la vitesse et l'alcool. Près d'un accident corporel sur 10 serait lié à l'utilisation du téléphone en conduisant. Certains métiers avec de nombreux déplacements professionnels sont particulièrement exposés à ce risque.

Risques liés à la consommation d'alcool, de drogues illicites, de médicaments

EFFETS IMMÉDIATS	CONSOMMATION CHRONIQUE	CONSÉQUENCES SOCIALES ET SUR LA SÉCURITÉ
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle	→ Dépression	→ Risque d'accident du travail
→ Troubles de la vision, des capacités de mémoire	→ Risque de cancers	→ Altération du jugement et de la notion de danger
→ Somnolence, anxiété, agitation	→ Apparition ou aggravation de pathologies existantes	→ Violences, conflits
→ Ivresse, voire coma éthylique en cas d'absorption massive d'alcool		→ Insécurité routière
→ Diminution de la vigilance, des réflexes, perte de contrôle		→ Retard et absentéisme
		→ Risque de désocialisation, difficultés relationnelles, tensions dans les équipes
		→ Risque de perte d'emploi, inaptitude

Focus

Relations entre les consommations et les trajectoires professionnelles

Les chercheurs de la Cohorte CONSTANCES de l'Inserm ont étudié l'impact des usages d'alcool, de tabac et de cannabis sur le risque de perte d'emploi, pour plus de 18 000 adultes actifs occupés. Qu'il y ait ou non des consommations d'alcool et de tabac associées et indépendamment de l'âge, du sexe, de la dépression et de l'état de santé général, il existe un risque au moins doublé de perte d'emploi à court terme (dans l'année) chez ceux qui consomment du cannabis au moins une fois par mois. Ces relations entre consommation de cannabis et risque de perte d'emploi sont dose-dépendantes : plus la consommation de cannabis est fréquente, plus le risque de perte d'emploi à court terme augmente.



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 professionnels (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 (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 sanitaires ou médicosociales de prévention et de prise en charge.

Certains agents méritent une attention particulière, soit par le rôle qu'ils exercent auprès d'un public vulnérable aux conduites addictives (par exemple contact avec une population jeune), soit du fait de leur poste de travail et des risques encourus pour eux-mêmes et pour autrui (dans le cadre notamment des missions de police municipale, où les agents peuvent être autorisés à porter des armes, ou des activités de transport en commun où s'exerce une réglementation spécifique protectrice pour les usagers).

Mais la question des conduites addictives doit dépasser celle des vulnérabilités individuelles pour engager une véritable démarche de prévention globale et collective afin que le travail offre un cadre protecteur aux agents.

Quelle que soit la dimension de la collectivité, il est important que le maire et les élus portent, par leur implication personnelle, une politique de prévention envers les agents. Les objectifs en interne doivent être, autant que possible, en cohérence avec la politique menée vers les habitants.

Focus

L'hyper-connexion professionnelle

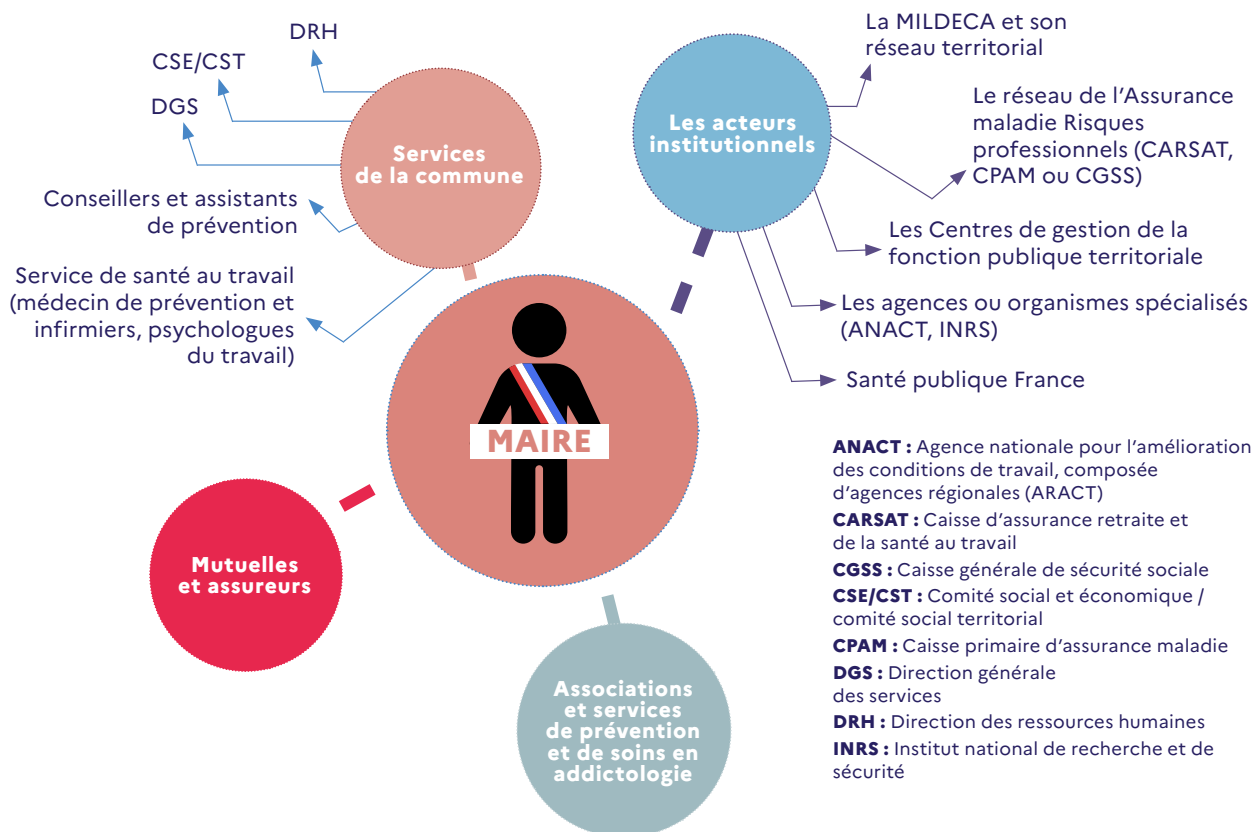
À l'instar des dispositions prévues par la loi travail du 8 août 2016 sur le droit à la déconnexion (article L. 2242-17 du Code du travail), le comité social territorial (CST) issu de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique est notamment compétent sur les enjeux liés à la déconnexion et à la régulation de l'usage des outils numériques, sans aller jusqu'à créer un droit à la déconnexion. L'omniprésence des outils numériques dans le quotidien professionnel et plus particulièrement l'usage du téléphone portable professionnel, qui induit une disponibilité de l'agent, engendre une porosité entre la vie personnelle et professionnelle à travers (le blurring). Le phénomène de « télépression », qui est le besoin irrésistible de répondre aux mails reçus dans un souci de réactivité, ou celui de « multitâche », qui est le fait de réaliser plusieurs actions en même temps (répondre à un mail pendant un appel téléphonique...), sont des exemples de conduites relatives à l'hyperconnexion qui peuvent conduire à l'addiction au travail.

Aussi, des initiatives, pragmatiques, commencent à apparaître pour favoriser les bonnes pratiques et un usage raisonnable du numérique au travail à travers notamment la mise en place de chartes, de formations ou de guides des bonnes pratiques, afin de créer un cadre commun partagé par l'encadrement et les agents sur les bons usages du numérique.



ACTEURS, INSTANCES ET PARTENAIRES

Afin d'élaborer et de mettre en œuvre une démarche globale de prévention des conduites addictives au sein de ses services, le maire peut solliciter de nombreux partenaires.





RÔLE DU MAIRE ET MOYENS D' ACTIONS

Mettre en œuvre une démarche globale de prévention

1. Établir un diagnostic

La prévention des risques suppose en premier lieu leur identification et leur évaluation. Cette évaluation doit être formalisée dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et/ou dans tout document ad hoc.

L'établissement du diagnostic doit se faire avec l'aide du service de santé au travail. La démarche doit être coconstruite et prendre appui sur les ressources internes : le service des ressources humaines, l'assistante sociale, le préventeur, le conseiller ou l'assistant de prévention, les représentants du personnel, l'encadrement, etc. il est par exemple possible de créer un groupe de travail spécifique ayant pour objectif d'établir un diagnostic partagé des conduites addictives au sein des différents services de la collectivité. Ce diagnostic doit être anonymisé, dépourvu de toute considération morale ou de jugement et ne doit pas conduire à des procédures stigmatisantes. La priorité est de mettre en place une démarche de prévention collective.

2. Élaborer une démarche globale de prévention des conduites addictives

La démarche globale de prévention collective des conduites addictives doit agir sur l'ensemble des facteurs de risque (« pots » d'entreprise, culture des métiers, organisation du travail, management, risques psychosociaux) et prévenir les conséquences des conduites addictives (accidents du travail et maladies professionnelles, absentéisme, inaptitudes, conflits entre agents ou avec la hiérarchie, qualité du travail, maladies chroniques).

Elle comporte deux volets qui doivent s'articuler :

- une prévention collective qui s'adresse à tous les agents ;
- un accompagnement individuel pour les agents ayant des consommations à risque ou étant dans un processus de dépendance, en s'appuyant si nécessaire sur des structures externes à la collectivité spécialisées en addictologie (CSAPA, CAARUD, consultations hospitalières spécialisées*) et intervenant dans le champ de la prévention et de la prise en charge.



*** Le portail des addictions en milieu professionnel pour plus d'informations sur les structures :**
<https://www.addictaide.fr/pro>

3. Quelques clés de réussite

- Impliquer tous les membres de l'encadrement, les représentants du personnel et les acteurs de la santé au travail, sous l'impulsion de la direction.

- Organiser des sessions de formation et d'information appropriées pour tous les niveaux hiérarchiques de l'encadrement ainsi qu'une sensibilisation de tous les agents.
- Rappeler les rôles de chacun, notamment : service de santé au travail, encadrement, services RH, CSE/comités sociaux territoriaux, directeur général des services.
- Communiquer sur les objectifs de la démarche de prévention qui doit être clairement orientée vers la prévention, l'accompagnement et le maintien dans l'emploi.
- Bien expliquer la différence entre alerter et dénoncer. Un entretien avec l'employeur ou la hiérarchie est destiné en premier lieu à protéger l'agent et à l'orienter si nécessaire vers le service de santé au travail, l'assistante sociale ou une structure externe de prise en charge. Il s'agit également de protéger les tiers, notamment ses collègues, les usagers, dont les usagers de la route.

Dans les territoires

La ville de Nancy se mobilise pour prévenir la consommation de tabac des agents de la collectivité

Depuis 2023, dans le cadre du partenariat MILDECA - Ville de Nancy, la collectivité a engagé plusieurs actions de prévention du tabagisme au sein de la collectivité.

Outre la mise en œuvre d'espaces sans tabac aux abords des écoles et des parcs, la collectivité a souhaité limiter la consommation de tabac aux abords de la mairie. Elle a également renforcé les actions à l'attention des agents fumeurs afin de les accompagner vers une réduction de leur consommation voire l'arrêt complet à travers différentes actions :

- Mobilisation dans le cadre du Mois sans tabac avec des temps d'informations à l'attention des agents de la collectivité dans les restaurants administratifs ;
- Présence d'une infirmière en tabacologie une demi-journée par mois pour réaliser des consultations ;
- Réaménagement des espaces fumeurs afin que les agents ne fument plus devant la mairie mais dans un espace aménagé.



QUESTIONS PRATIQUES

En tant qu'employeur, mettez en œuvre une démarche de prévention des conduites addictives à l'attention de vos agents !

ESPER, un dispositif complet pour tous les employeurs

Pour répondre à la nécessité de briser les tabous sur les conduites addictives et d'accompagner les employeurs et les différents acteurs du monde du travail dans la mise en place de démarches globales de prévention, à la hauteur des enjeux de santé publique et de santé au travail, la MILDECA a mis en place le dispositif ESPER (les Entreprises et les Services Publics S'engagent Résolument). Ils permettent aux employeurs de disposer d'un espace d'échange et l'accès à des outils pratiques pour l'accompagnement quotidien des agents.

Il s'articule autour d'une charte d'engagement à la signature des dirigeants. Cette charte qui comporte 4 grands engagements et 18 recommandations est aussi un guide pour mettre en place une stratégie de prévention et de promotion de la santé.

Les 4 engagements de la charte :

- 1. Définir un projet global de prévention des conduites addictives dans le cadre de la promotion de la santé au travail.**
- 2. Instaurer le dialogue et créer un climat de confiance.**
- 3. Mettre en œuvre une démarche de prévention non stigmatisante, respectant la dignité des personnes.**
- 4. Accompagner les travailleurs vulnérables et prévenir la désinsertion professionnelle.**

Les signataires de la charte ont accès à une boîte à outils qui est une aide documentaire et méthodologique pour accompagner chaque structure dans la mise en œuvre de la charte.

Signataires de la charte et partenaires bénéficient d'une animation avec, notamment, l'organisation de temps d'échange de pratiques, un espace en ligne donnant accès à une boîte à outils ou encore une newsletter leur permettant de disposer d'informations périodiques.

Des communes de différentes tailles ont d'ores et déjà signé la charte ESPER : Métropole de Brest, Toulouse, Grandvillars, Villeneuve Saint-Georges, Chamonix, Nice, etc.

Envie de vous engager ?

Contactez-nous :

esper.mildeca@pm.gouv.fr

En quoi peut consister le plan d'actions ?

- **Former** les managers et les représentants du personnel, sensibiliser l'ensemble des agents sans stigmatiser : session d'information spécifiquement dédiée aux conduites addictives ou module plus large abordant diverses problématiques (sommeil, alimentation...) et intégrant la consommation de substances psychoactives.
- Mettre en place le **Repérage précoce intervention brève (RPIB)**.
- Agir sur l'environnement de travail ...
- « Pots » d'entreprise, repas, organisés par l'employeur ou entre collègues ;
 - Accessibilité des produits ;
 - Conditions et organisation du travail ;
 - Management ;
 - Stress au travail ;
 - Horaires décalés, de nuit ;
 - Risques psychosociaux.
- **En identifiant les ressources utiles et moments clés**
 - Prévoir des dispositions dans le règlement intérieur ; ou dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) ;
 - Signer une charte en interne sur les principes et les objectifs de la démarche ;
 - Tenir des réunions de CSE/CST et des groupes de travail ad hoc sur les conduites addictives ;
 - Utiliser les outils à dispositions tels que la charte administration sans tabac ; les campagnes nationales de prévention de Santé publique France ; ou organiser des temps de formation ;
 - Mobiliser des personnes ressources ; identification de personnes référentes ;
 - Mobiliser l'expertise des services de santé au travail ou de prévention.
- **Évaluer**

Dès la mise en place du plan d'actions, il est nécessaire de définir des indicateurs et de proposer un suivi du plan d'actions, en lien avec l'ensemble des acteurs concernés, dont les représentants du personnel, soit dans le cadre des instances de représentation ou d'un groupe de travail ad hoc.

Comment former les collaborateurs dans tous les domaines d'intervention de la lutte contre les conduites addictives ?

Le CNFPT propose une offre de formation (stages, journées, webinaires, MOOC, etc.) afin de renforcer les compétences des agents territoriaux, susceptibles d'intervenir à différents titres sur les conduites addictives (repérage, accompagnement, orientation, prévention, respect de la tranquillité publique, etc.). Ces formations touchent dans des domaines nombreux et variés tels que la santé, la petite enfance, l'éducation, la police municipale, le sport, la culture, ou encore la sécurité au travail.

L'INSET d'Angers propose une offre spécifique orientée sur les métiers des filières sociale et médico-sociale avec une double approche populationnelle/addictions avec par exemple la lutte contre les écrans chez les moins de 3 ans, la prévention des addictions et adolescence, les addictions comme déterminants de la violence ou encore le déploiement des espaces sans tabac.

Le CNFPT est un établissement public, paritaire et déconcentré implanté sur

l'ensemble du territoire. Les missions de l'établissement concourent à l'accompagnement des collectivités territoriales et de leurs agents dans leurs missions de service public.

Quelles sont les obligations en matière d'alcool ?

Principes généraux

L'employeur a l'interdiction de laisser entrer ou séjourner des personnes ivres sur le lieu de travail (article R. 4228-21 du Code du travail).

Certaines boissons alcoolisées peuvent être autorisées sur le lieu de travail (vin, bière, cidre et poiré), mais l'employeur peut restreindre ou interdire totalement leur consommation, notamment pour préserver la sécurité et la santé physique ou mentale des agents. Ces restrictions peuvent être inscrites dans le règlement intérieur ou dans une note de service (article R. 4228-20 du Code du travail).

Contrôle d'alcoolémie

L'employeur peut mettre en place des contrôles d'alcoolémie, à condition que :

- Ils soient expressément prévus par le règlement intérieur ou une note de service ;
- Ils soient réalisés en présence d'un tiers (comme un représentant du CSE/CST) ;
- Ils soient justifiés par la nature du poste : si l'état d'ébriété d'un salarié peut représenter un danger pour lui-même, autrui ou les biens.

L'organisation de « pots »

Dans le cadre d'organisation des « pots » dans les locaux de travail des services de la collectivité locale :

- Les seules boissons alcoolisées pouvant être introduites sur le lieu de travail sont le vin, la bière, le cidre et le poiré.
- Les spiritueux (rhum, whisky...) sont interdits.

À l'extérieur (bar, restaurant) :

En ce qui concerne les événements organisés à l'extérieur des lieux de travail par l'employeur, sa responsabilité peut être engagée dans certains cas.

Il est conseillé de mettre à disposition des boissons non alcoolisées et des aliments, de ne pas programmer un pot avant la reprise d'une activité dangereuse ou réglementée, de prendre les mesures adéquates si nécessaire pour ne pas laisser repartir un agent si le « pot » est organisé en fin de journée (risques d'accident sur le trajet travail/domicile) et de réagir immédiatement et fermement en cas de consommation excessive d'un collègue pour éviter tout dommage.

Quelles sont les obligations en matière de tabac et de vapotage ?

Une obligation de sécurité de résultat incombe à l'employeur vis-à-vis de ses agents. Elle s'applique notamment en ce qui concerne leur protection contre le tabagisme passif sur le lieu de travail (chambre sociale de la Cour de cassation, 29 juin 2005, n° 03-44.412). Un collaborateur, exposé contre son gré à la fumée du tabac sur son lieu de travail, peut se retourner devant un tribunal contre son employeur. Les dispositions relatives à l'interdiction du vapotage sur les lieux de travail sont analogues à celles relatives au tabac.

L'employeur doit respecter et faire respecter les dispositions du Code de la santé publique : il lui appartient donc de mettre en œuvre l'interdiction de fumer et de vapoter dans le lieu de travail (dès lors que le lieu est affecté à un usage collectif et qu'il est clos et couvert). Il dispose pour ce faire de son pouvoir d'organisation au sein de la collectivité, et, au besoin, de son pouvoir disciplinaire. Il est indispensable que ces dispositions figurent dans le règlement intérieur.

Le responsable des lieux (l'employeur ou son représentant s'il dispose d'une délégation de pouvoir) peut être sanctionné par une contravention de la 4e classe s'il :

- Met à la disposition des fumeurs un emplacement non conforme aux contraintes techniques prévues par la réglementation (salle close, dotée d'un dispositif d'extraction d'air...) ;
- Ne met pas en place la signalisation prévue (signalisation rappelant l'interdiction de fumer et de vapoter et avertissement sanitaire apposé à l'entrée des emplacements réservés aux fumeurs) ;
- Favorise sciemment le non-respect de l'interdiction de fumer ou de vapoter.

Les deux premières infractions peuvent faire l'objet d'une procédure d'amende forfaitaire. S'agissant de contraventions de la 4e classe, l'amende forfaitaire est de 135 €. Si, dans un délai de 45 jours, le contrevenant n'acquiesce pas le montant dû ou n'effectue aucune requête en exonération auprès du service verbalisateur, le montant de l'amende est majoré et passe alors à 375 €. L'amende maximale encourue pour les contraventions de la 4e classe est de 750 €. La troisième infraction vise à sanctionner les responsables des lieux qui incitent les usagers à fumer en toute illégalité, par exemple en leur donnant des encouragements oraux en ce sens ou en mettant à leur disposition des cendriers dans des lieux où il est interdit de fumer. Cette infraction ne pourra pas faire l'objet d'une amende forfaitaire. Un procès-verbal décrivant précisément les circonstances de l'infraction sera dressé et transmis à l'officier du ministère public, qui décidera ou non de poursuivre le contrevenant devant la juridiction de proximité (amende maximale de 750 €).

Focus

Le mois sans tabac



Le **#moissanstabac** est un défi collectif national qui consiste à inciter, « recruter » et accompagner les fumeurs dans une démarche d'arrêt sur une durée de 28 jours et qui se fait, pour tous les intéressés, dans la même temporalité : le mois de novembre. Les collectivités peuvent aussi relayer et valoriser les démarches locales dans le cadre du **#moissanstabac** au sein de ses services et auprès de la population.

À l'issue des 28 jours – qui correspondent à la période après laquelle les signes les plus désagréables de sevrage sont considérablement réduits –, les chances d'arrêter de fumer de manière permanente sont cinq fois supérieures à ce qu'elles étaient au début de la tentative. Par son ampleur et sa visibilité, il a pour objectif d'augmenter le nombre d'arrêts du tabac par un effet d'émulation auquel chacun est invité à participer y compris les non-fumeurs. D'où l'intérêt de contribuer à une vaste mobilisation tant nationale que locale, associant les acteurs institutionnels mais aussi privés (associations, clubs sportifs, entre-prises...).



Ce dispositif est jugé incitatif par les fumeurs : 38 % d'entre eux déclarent que « #moissanstabac les incite à arrêter de fumer ». Le #moissanstabac s'inscrit dans une politique publique de lutte contre le tabac déterminée et cohérente, dont les résultats sont perceptibles. La prévalence du tabagisme est en baisse, passant de 28,5% en 2014 à 23,1%, et marque un recul pour les catégories sociales les plus défavorisées.

Santé publique France, en lien avec l'Institut national du Cancer et la Ligue contre le cancer, a publié en 2025 un guide « **Mois sans tabac dans votre collectivité, le guide pour vous accompagner** ». Ce livret, à destination des collectivités (communes, EPCI, départements, régions), a pour objectif de vous accompagner dans l'adaptation du dispositif Mois sans tabac sur vos territoires.

L'employeur peut-il avoir recours à des tests salivaires de détection de stupéfiants ?

Le dépistage doit être prévu dans le règlement intérieur ou une note de service, les agents doivent en être informés individuellement ou collectivement, ils peuvent refuser le dépistage, et les conditions de mise en œuvre doivent être définies préalablement.

Toutefois la mise en place du repérage précoce et l'ensemble des mesures de prévention doivent permettre de limiter le recours au dépistage.

Les tests salivaires sont encadrés strictement par la jurisprudence (CE, 5 décembre 2016, n° 394178).

- Le test ne peut être réalisé par l'employeur ou un supérieur hiérarchique que s'il est inscrit au règlement intérieur.
- Le test doit être réservé aux seuls postes pour lesquels l'emprise de la substance psychoactive constitue un danger particulièrement élevé pour le salarié ou pour les tiers et ne doit pas être systématique.
- Le salarié doit pouvoir obtenir une contre-expertise médicale à la charge de l'employeur.
- L'employeur ou le supérieur hiérarchique réalisant ce test doit respecter la confidentialité des résultats. Les autres types de tests (urine, sang) ne peuvent être faits que par le médecin de prévention.

Dans le cas d'un agent présentant un comportement inhabituel, les secours doivent être alertés selon la procédure d'usage au sein du service. Il est recommandé que cette procédure comporte le retrait immédiat de l'agent de toute activité et la prise systématique d'un avis médical ou des secours extérieurs (appel au 15, 18 ou 112), ou s'il est présent, du médecin du travail ou de l'infirmier de santé au travail. A son retour au sein du service, il est recommandé que l'agent puisse être vu par la médecine du travail. Il est également recommandé d'évaluer l'impact sur son environnement (agents, publics) et, si besoin, de mettre en œuvre des mesures de prévention ou de prise en charge.

Les consommations de drogues sont multifactorielles, liées à la vie privée mais aussi au travail (stress, horaires atypiques, charges de travail, pénibilité du poste de travail, ...). Aussi la prévention du risque lié aux pratiques addictives doit reposer prioritairement sur une approche collective. Le dépistage des consommations de drogues licites et illicites peut être un outil complémentaire au sein des différentes actions de prévention à mettre en place, notamment pour certains postes présentant par nature des risques pour la sécurité du travailleur ou d'autrui. Les mesures de contrôle et/ ou d'interdiction de la consommation des substances psychoactives doivent en tout état de cause s'accompagner de mesures de prévention.



IDÉES REÇUES

Le tabac est vecteur de stress ou de tensions au travail.

VRAI Le tabac en soi est un facteur de stress. Sa consommation entraîne une augmentation de la tension artérielle, un rétrécissement des artères et une accélération de la fréquence cardiaque. Plus on fume, plus le manque est généré après la dernière cigarette, plus le stress augmente.

Consommer de l'alcool ou des drogues illicites est une affaire strictement privée.

FAUX Les recherches en sciences humaines et sociales et en santé publique démontrent que les conduites addictives sont multifactorielles et augmentent notamment significativement le risque de perte d'emploi à court et moyen terme. La prévalence des consommations évolue notamment en fonction du travail et des risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Les dirigeants ont la responsabilité de définir les objectifs de la politique de prévention de la consommation de drogues, dont l'alcool, dans leur entreprise ou leur organisation dans le cadre de la santé et de la qualité de vie au travail. Pour cela, ils doivent garantir des processus de travail adaptés.

Un joint avant d'aller au boulot, ce n'est pas dangereux.

FAUX Le risque routier chez les professionnels constitue la première cause d'accident mortel de travail (20 %). Les stupéfiants (et dans 85 à 90 % du temps, le cannabis) sont présents dans près d'un quart des accidents mortels de la route. Un conducteur positif à la fois au cannabis et à l'alcool multiplie par 29 son risque d'être responsable d'un accident mortel. Les conséquences ne sont pas uniquement individuelles car l'entreprise est aussi impactée s'il s'agit d'un accident de trajet (entre le domicile et le lieu de travail).

Prendre une bière pendant ma pause influence la qualité de mon travail.

VRAI La bière est une boisson alcoolisée et, à ce titre, elle est aussi dangereuse que d'autres types d'alcool car elle est en général consommée en plus grande quantité. Un demi de bière (25 cl) équivaut à une dose standard de whisky (3 cl). L'alcool a des effets sur les capacités cognitives et sur le comportement en situation de travail même lorsqu'il est consommé ponctuellement (diminution de l'acuité visuelle et auditive, de l'attention, de la concentration, du temps de réaction, etc.).

La cocaïne permet d'améliorer les performances au travail.

FAUX La cocaïne ne fait que créer, pour une durée très courte, des illusions sur ses compétences professionnelles. Lorsque les effets de la cocaïne disparaissent, la « chute » est difficile et le consommateur ressent un besoin pressant de consommer de nouveau (craving) pour retrouver ces sensations trompeuses.

**■ LES
STUPÉFIANTS
SONT PRÉSENTS
DANS PRÈS
D'UN QUART
DES ACCIDENTS
MORTELS DE
LA ROUTE ■**

Dans les territoires

La prévention des consommations auprès des professionnels des stations de ski de la Savoie

Depuis 2022, la Préfecture de la Savoie met en œuvre un plan d'action à l'attention des stations de ski afin de prévenir les consommations de substances psychoactives chez les saisonniers des stations de ski. Les saisonniers peuvent être des résidents permanents de la commune, engagés dans une activité liée à la saison touristique, ou des personnes vivant uniquement pendant une partie de l'année dans la commune. En raison des conditions de travail souvent difficiles, telles que des horaires prolongés et des tâches physiquement exigeantes, certains saisonniers peuvent recourir à des substances psychoactives pour faire face à ces contraintes. Ils sont employés par une diversité d'acteurs dans les zones touristiques, notamment des entreprises d'hôtellerie-restauration, des stations de remontées mécaniques mais également des collectivités territoriales.

En Savoie, les collectivités ont été parties prenantes de ce plan en participant aux actions mises en œuvre par les services de la préfecture, en facilitant la diffusion d'information auprès des salariés des stations résidant sur leurs communes ou encore en mettant en place des groupes de travail locaux sur la thématique des conduites addictives.



POUR ALLER PLUS LOIN



- ✓ **L'essentiel sur... Addictions en milieu professionnel : employeurs et employés, tous concernés :**
<https://www.drogues.gouv.fr/lessentiel-sur-addictions-en-milieu-professionnel-employeurs-et-employes-tous-concernes>



- ✓ **Présentation du dispositif ESPER et la charte d'engagement :**
<https://www.drogues.gouv.fr/les-entreprises-et-les-services-publics-sengagent-resolument-esper>



- ✓ **Le portail des addictions en milieu professionnel de la plateforme AddictAIDE :**
<https://www.addictaide.fr/pro/>



- ✓ **« L'essentiel du risque routier professionnel » publié par le ministère du Travail et le ministère de l'Intérieur, ainsi que la Caisse nationale d'assurance maladie (CNAM), la Mutualité sociale agricole (MSA), Santé publique France, et l'Observatoire national interministériel de la sécurité routière (OISR)**
<https://travail-emploi.gouv.fr/sites/travail-emploi/files/2024-07/l-essentiel-du-risque-routier-professionnel-chiffres-2022.pdf>



- ✓ **« Usage des substances psychoactives : prévention en milieu professionnel », recommandation de bonnes pratiques de la Haute Autorité de Santé avec une fiche pratique dédiée aux employeurs**
https://www.has-sante.fr/jcms/p_3342082/fr/usage-des-substances-psychoactives-prevention-en-milieu-professionnel



- ✓ **Les outils sur le déploiement des espaces sans-tabac, Ministère de la santé**
<https://sante.gouv.fr/prevention-en-sante/addictions/article/es-paces-sans-tabac>



- ✓ **Territorial city: un outil de prévention ludique et innovant pour les municipalités: conçu par l'Association nationale de prévention en alcoologie et addictologie (ANPAA), ce jeu, à l'initiative de la Mutuelle nationale territoriale, vise à accompagner les décideurs dans leurs démarches et sensibiliser les agents aux conduites à risque :**
<https://www.serious-game.fr/territorial-city-le-serious-game-de-la-mnt/>