

PROTOCOLE D'INTERVENTION

FACE À UN COMPORTEMENT METTANT EN CAUSE LA SÉCURITÉ OU LA RÉALISATION DU TRAVAIL

(ALCOOL, MÉDICAMENTS, DROGUE, MALAISE)

► PHASE D'ALERTE

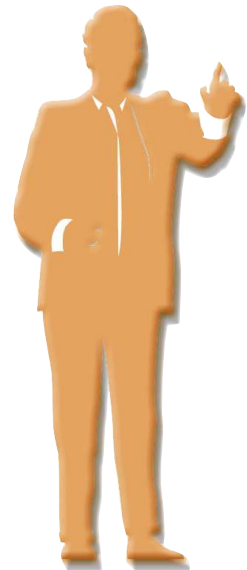
Tout agent confronté à une telle situation doit :

- ▷ **informer la hiérarchie compétente :**
 - chef de service,
 - responsable de pôle

Le responsable de pôle (ou, en son absence, le chef de service) doit :

- ▷ **informer le responsable du personnel**
- ▷ **informer le DGS ou le secrétaire de mairie**

(selon l'organisation en mairie)



► MESURES À PRENDRE RAPIDEMENT

Le responsable hiérarchique :

- ▷ **retire l'agent de son poste**
- ▷ **met le poste en sécurité si nécessaire**

Deux cas se présentent :

- ▷ **le dialogue est possible**

Un repos sur place est envisagé si les conditions matérielles s'y prêtent et si une surveillance est possible.

ou

L'agent est accompagné à son domicile :

1 - par la personne pouvant accueillir l'agent à son domicile (la personne doit être en règle vis à vis du code de la route),

2 - par deux accompagnateurs en règle vis à vis du code de la route, s'il est calme, qu'un accueil est possible au domicile, que le véhicule utilisé est un véhicule de service avec un ordre de mission.



ou

L'agent ne peut être accueilli à son domicile :

1 - l'agent peut-être accompagné à l'hôpital le plus proche, par deux accompagnateurs munis d'un ordre de mission et en règle vis à vis du code de la route.

▷ **le dialogue est impossible**

Il est fait appel à un médecin (médecin du travail s'il est présent sur le site ou médecin généraliste le plus proche) ou au n° 15 qui donnera une orientation.

La circulaire du 15 mars 1983 autorise l'employeur à prévoir l'utilisation de l'alcootest lorsqu'il s'agit de vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié qui :

- **conduit un véhicule professionnel,**
- **utilise une machine dangereuse,**
- **manipule des produits dangereux.**



*Il appartient à l'employeur de prévoir et d'organiser ces contrôles sans porter atteinte aux libertés individuelles et collectives. **Le règlement intérieur de la collectivité devra en faire état.***

L'examen peut être effectué par la hiérarchie et notamment un élu. Les résultats lui sont alors directement transmis.

L'agent peut demander à effectuer ce contrôle en présence d'une personne de son choix, dans un endroit garantissant la discrétion.

Dans tous les autres cas, l'alcootest peut être proposé mais l'agent est en droit de le refuser.

Si les troubles du comportement l'exigent, l'encadrement doit retirer l'agent de son poste et demander un avis d'aptitude au médecin du travail.

▶ **DANS UN DEUXIÈME TEMPS**

Il sera important d'orienter l'agent dès que possible vers une prise en charge médicale.

Un rapport circonstancié sera établi rappelant les constats qui ont pu être faits et les mesures qui ont été prises.

Le médecin du travail sera systématiquement informé des faits et des mesures prises.

Parallèlement, des actions de prévention pourront être envisagées : actions de formation, réunions d'information, aménagement de l'environnement...

