



Institut national supérieur  
d'enseignement artistique  
Marseille Méditerranée

**ÉTABLISSEMENT PUBLIC DE COOPÉRATION CULTURELLE  
INSTITUT NATIONAL SUPÉRIEUR D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE  
MARSEILLE MÉDITERRANÉE**

Siège social : 184, avenue de Luminy - CS 70912 - 13288 Marseille Cedex 9

**Conseil d'Administration  
Séance du 27 mars 2025**

**CONDUITES ADDICTIVES  
Charte de prévention  
PJ1**

***Charte et démarche de prévention des conduites addictives***

**SOMMAIRE**

<b>Contexte et préambule .....</b>	<b>2</b>
Quelques définitions .....	2
Les enjeux et risques au travail .....	4
Cadre réglementaire .....	4
<b>Principes de la démarche de prévention des conduites addictives .....</b>	<b>7</b>
<b>Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail .....</b>	<b>8</b>
<b>Le règlement intérieur relatif à la prévention des risques liés aux conduites addictives .....</b>	<b>12</b>
<b>Entrée en vigueur et modification de la présente charte .....</b>	<b>12</b>

**Liste des Annexes**

- ANNEXE 1 : Organisation des pots et festivités au travail ;
- ANNEXE 2 : Procédure de conduite à tenir en cas de troubles du comportement observables ;
- ANNEXE 3 : Procédure de recours à l'éthylotest ou au test salivaire ;
- ANNEXE 4 : Suivi en cas de retrait du poste de travail à la suite de troubles du comportement observables.



## **Contexte et préambule**

Au travail, la consommation de substances psychoactives (alcool, drogues, médicaments...) constitue un risque pour la santé et la sécurité des agents, voire des usagers. Elle favorise notamment la survenue des accidents du travail.

- L'expertise collective de l'Inserm consacrée à l'alcool (2003) rapporte que 10 à 20 % des accidents du travail seraient dus directement à l'alcool, la plupart d'entre eux survenant chez des personnes non dépendantes ;
- L'étude SAM (Stupéfiants et accidents mortels), publiée par l'OFDT2 en 2011, montre que lors de la conduite d'un véhicule sous l'influence d'alcool (y compris avec une alcoolémie inférieure à 0,5 gramme par litre), le risque d'être responsable d'un accident routier mortel est multiplié par 8,5 par rapport à un conducteur n'en ayant pas consommé. Dans le cas d'une conduite sous l'influence de cannabis, ce risque est multiplié par 1,8 ;
- L'étude CESIR-A signale que la consommation de médicaments comportant un pictogramme de danger orange (niveau 2) ou rouge (niveau 3) est impliquée dans 3,3 % des accidents routiers (mortels ou non).

Les conséquences de ces accidents engagent la responsabilité, tant des agents concernés que des employeurs.

Ainsi, ces consommations, occasionnelles ou répétées, doivent faire l'objet d'une démarche de prévention spécifique.

La présente « charte » précise les mesures de prévention collectives et la gestion des situations individuelles définies par la direction générale visant à prévenir ou à faire cesser toute situation dangereuse au sein de l'INSEAMM.

Elle a pour objectif d'apporter :

- Une information, à l'ensemble des agents, destinée à :
  - Sensibiliser le personnel sur les risques liés à la consommation de substances psychoactives sur le milieu du travail ;
  - Informer le personnel sur les mesures de prévention et procédures mises en place au sein de la structure.
- Une aide à la décision pour l'encadrement et la direction générale afin de garantir la santé et la sécurité du personnel par le biais de procédures et conduites à tenir en cas de « trouble du comportement observable ».

Le Plan régional santé au travail, dans sa troisième version présentée en 2017, positionne la prévention des addictions en milieu de travail comme axe de travail prioritaire.

Ainsi, la réponse apportée aux problématiques addictives en milieu professionnel ne saurait être une approche uniquement disciplinaire face à cette problématique

**La sécurité au travail, et particulièrement les risques liés à la consommation de substances psychoactives, relèvent de la responsabilité de tous.**

## **Quelques définitions**

### ***Substance psychoactive et effets sur la santé.***

En France, on détermine 3 types de substances psychoactives :

- Des produits réglementés : alcool et tabac ;



- Des produits interdits : cannabis, cocaïne, ecstasy, héroïne... ;
- Des produits sur prescription médicale : anxiolytiques, antidépresseurs, hypnotiques, produits de substitution ...

Les substances psychoactives modifient l'activité mentale, les sensations, le comportement. Leur usage expose à des risques et à des dangers sanitaires et sociaux et peut générer une dépendance. Le contrôle de la consommation devient impossible (envie irrésistible de consommer de façon compulsive).

### **Qu'est-ce qu'une conduite addictive?**

Le terme « conduite addictive » désigne l'ensemble des usages susceptibles d'entraîner un trouble (trouble simple de l'usage, trouble modéré, trouble sévère).

Il existe plusieurs degrés dans les pratiques addictives :

- l'usage simple, qui est une consommation occasionnelle ou régulière qui n'a pas de conséquences sur la santé à court terme. Les conséquences peuvent être constatées à moyen ou long terme, c'est pourquoi ces pratiques sont considérées à risque.
- l'abus (usage nocif), est une consommation répétée qui a des répercussions sur la santé de l'individu (cirrhose, cancer...) et/ou sur son travail (manquements, mise en danger...).
- la dépendance, aussi appelée addiction.

La consommation de substance psychoactive ne signifie donc pas systématiquement dépendance, cependant, dès lors qu'elle génère un/des trouble(s), il est primordial de mettre en œuvre des moyens d'actions afin de protéger la santé et la sécurité des agents au travail.

### **Qu'est-ce qu'une addiction?**

Il s'agit d'un état de dépendance d'une personne vis-à-vis d'une substance ou d'une activité. Le sujet n'arrive pas à contrôler sa consommation et se désinvestit de toute activité (professionnelle comme personnelle).

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé (OMS), les seuils à ne pas dépasser pour ne pas générer une addiction :

- ♣ Pour les femmes, ne pas consommer plus de 2 verres d'alcool par jour ;
- ♣ Pour les hommes, ne pas consommer plus de 3 verres d'alcool par jour ;
- ♣ Pour les consommations occasionnelles, pas plus de 4 verres par occasion.

Les verres servis dans les bars contiennent la même quantité d'alcool pur, environ 10g : c'est le verre standard. En revanche, lorsque ces verres sont pris lors de « pots » ou à la maison, les quantités sont généralement plus importantes, la notion des 2 verres est alors à prendre avec précaution. Ces 2 verres pris sont susceptibles de faire dépasser le taux légal autorisé pour prendre le volant (0.5g/L de sang).

### **Qu'est-ce qu'un état d'ivresse?**

Aussi appelé état d'ébriété, il s'apprécie sur l'évaluation d'un comportement (haleine caractéristique, difficultés d'expression, troubles moteurs visibles, endormissement, agitation verbale et/ou physique...). Cet état est provoqué par l'ingestion massive d'alcool et / ou d'autres substances.

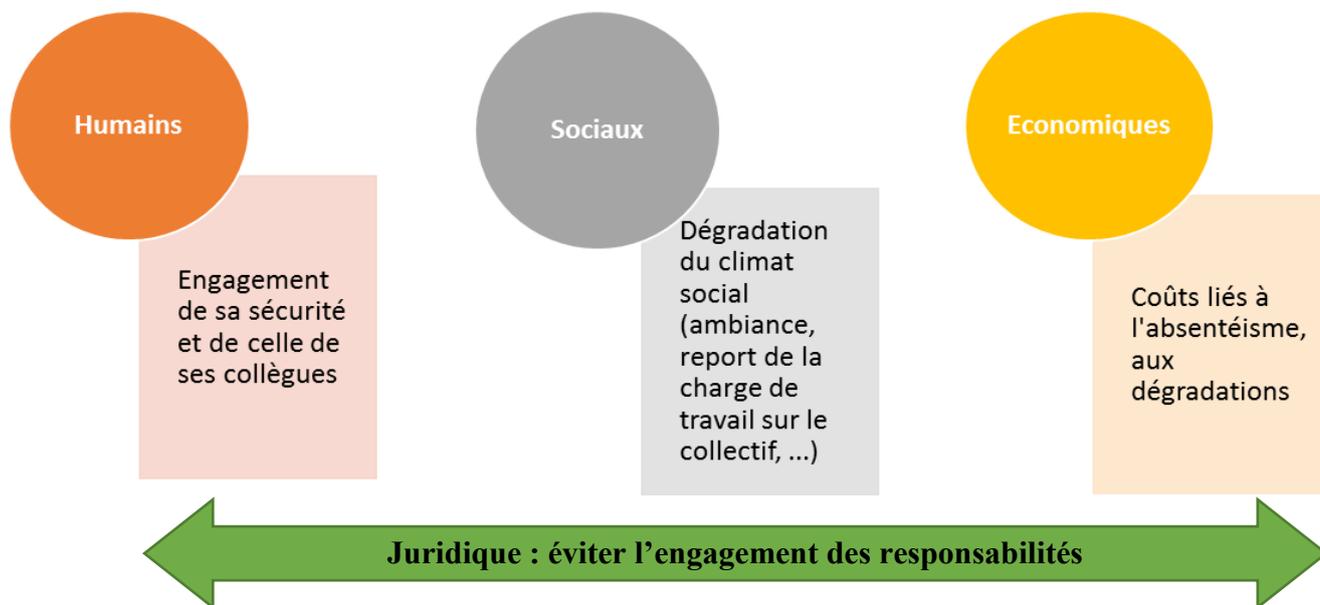
### **Qu'est-ce qu'un état positif?**

Il s'agit d'un dépassement de la limite fixée par le Code de la Route suite à un contrôle. Pour l'alcool, un agent peut être positif sans être en état d'ivresse.

## **Les enjeux et risques au travail**

Outre une altération de la santé, la modification du comportement et des perceptions liées à la consommation de substances psychoactives peut entraîner des accidents de travail (pour soi ou pour les tiers), de l'absentéisme, une dégradation de l'ambiance de travail, de délitement du collectif de travail ou isolement, une augmentation des erreurs, des retards, ...

Les enjeux de la prévention des conduites addictives au travail sont donc :



L'approche relative à la question des conduites addictives au travail ne doit pas porter sur le ou les produits consommés mais uniquement sur l'impact des comportements en termes de sécurité au travail, le cas échéant.

Par ailleurs, certaines pratiques addictives peuvent être liées au travail (besoin de consommer pour tenir, se soulager ou se stimuler, traiter un symptôme gênant pour ses activités, habitudes, intégration, ...). Il est donc de la responsabilité de l'employeur d'intégrer cette question dans le cadre de sa démarche d'évaluation des risques professionnels.

## **Cadre réglementaire**

L'article 2-1 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale énonce que « *les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité* ».

*Alcool au travail :*

- Art. L. 4121-1 du Code du Travail – Obligations de l'employeur : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.* »
- Art. L. 4122-1 du Code du Travail - Obligations des travailleurs : « *Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur [...] il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.* »

- Article R. 4228-20 du Code du Travail – Restauration et repos : « *Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail.*

*Lorsque la consommation de boissons alcoolisées, dans les conditions fixées au premier alinéa, est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur, en application de l'article L. 4121-1 du Code du Travail, prévoit dans le règlement intérieur ou, à défaut, par note de service, les mesures permettant de protéger la santé et la sécurité des travailleurs et de prévenir tout risque d'accident. Ces mesures, qui peuvent notamment prendre la forme d'une limitation, voire d'une interdiction de cette consommation, doivent être proportionnées au but recherché. »*

- Art. R. 4228-21 du Code du Travail – Restauration et repos : « *Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.* »

### **Tabac – Cigarette électronique**

Conformément aux articles L. 3512-8 et R. 3512-2 du Code de la santé publique, il est interdit de fumer dans les locaux de travail, notamment :

- Les locaux recevant du public (tous les lieux fermés et couverts qui accueillent du public ou qui constituent des lieux de travail ; les moyens de transport collectifs et les espaces non couverts des écoles, collèges et lycées ainsi que tous les établissements destinés à l'accueil, à la formation ou à l'hébergement des mineurs),
- Les locaux communs (vestiaires, bureaux, halls, restaurants, etc.),
- Les locaux contenant des substances et préparations dangereuses (carburants, peintures, colles, solvants, produits phytosanitaires, produits d'entretien, etc.).

Il est par ailleurs interdit de vapoter dans les lieux de travail fermés et couverts à usage collectif (article L. 3513-6 du Code de la Santé Publique).

Les véhicules utilisés dans le cadre du travail sont concernés par ces interdictions.

### **Stupéfiants**

Les substances classées comme stupéfiants sont interdites par le Code de la santé publique et le Code de la route. L'usage de ces substances est répréhensible pénalement.

### **Médicaments**

Depuis 2005, à la suite d'un travail de collège d'experts, des pictogrammes identifient les médicaments pouvant avoir un retentissement sur la vigilance, notamment sur les capacités de conduite. Cette alerte visuelle est déclinée selon trois niveaux de risque.



**Soyez prudent,** ne pas conduire sans avoir lu la notice.



**Soyez très prudent,** ne pas conduire sans l'avis d'un professionnel de santé.



**Attention ne pas conduire,** pour la reprise de la conduite, demander l'avis d'un médecin.

La prise de médicament est couverte par une ordonnance médicale.

Le recours à l'automédication peut s'avérer dangereux pour la santé et la sécurité au travail. Les médicaments disponibles sans ordonnance doivent être utilisés à bon escient, sans excès et en respectant des règles primordiales comme bien lire les notices pour connaître la posologie, les effets secondaires et les contre-indications.

### **Polyconsommation**

Les effets des différentes substances psychoactives se surajoutent accroissant ainsi les risques pour la santé et la sécurité du consommateur.

### **Symptômes dans le cadre de conduites addictives**

Le trouble de comportement peut se manifester de différentes manières. Toutefois seul un médecin peut identifier les causes du trouble du comportement.

Le supérieur hiérarchique doit savoir détecter les signes d'une addiction chez un agent. La prise en compte d'un seul facteur ne peut permettre à elle seule de déceler une dépendance chronique. Seule l'existence conjointe de plusieurs éléments permettra de donner l'alerte.

<b>Signes professionnels</b>	<b>Signes comportementaux</b>	<b>Signes physiques</b>
Retards Absences régulières Congés maladie répétés Abandon de poste Perte de motivation Mauvaise qualité du service	Variations marquées de l'humeur Agressivité ou exubérance Maladresse inhabituelle Troubles de la mémoire, de la concentration et de la vigilance Isolement Négligence vestimentaire marquée	Tremblements Transpiration excessive Haleine forte Dilatation des vaisseaux sanguins

## **Principes de la démarche de prévention des conduites addictives**

### **Informier :**

L'employeur informe l'ensemble des agents des risques liés aux consommations de substances psychoactives et des mesures de prévention existantes dans la structure.

Il s'engage à apprécier toute situation du seul point de vue de la sécurité et de l'organisation du travail.

### **Repérer - Alerter :**

Le rôle de chacun est de signaler et d'alerter l'employeur face à une situation de travail dangereuse.

La direction générale évalue les activités à risque et intègre cette évaluation au sein du Document unique.

L'encadrement veille au respect des procédures et oriente vers le médecin de prévention si nécessaire.

### **Mettre en place des procédures :**

La direction générale veille à :

- Prévenir les situations dangereuses : encadrer les festivités, veiller au suivi médical des agents par le médecin de prévention, ...
- Retirer toute personne d'une activité dangereuse ou de son poste de travail, en cas de troubles du comportement observables.

### **Orienter :**

- En cas de conduite addictive, le médecin de prévention pourra orienter la personne concernée vers un réseau de soins adapté.
- Un trouble du comportement peut être dû à un problème santé sans lien avec une consommation de substance psychoactive. La conduite à tenir face à une telle situation doit respecter la procédure interne, un avis médical peut être nécessaire.

**Toute gestion d'une situation dangereuse ou accompagnement d'un agent en difficulté doit être assuré dans le respect de la vie privée et sans apporter de jugement de valeur sur son comportement.**

### **Les acteurs de la santé et de la sécurité au travail**

Le dispositif présenté dans la présente charte repose sur l'engagement de tous les acteurs de la santé et de la sécurité au travail :

La direction Générale	Veille à assurer la santé et la sécurité physique et mentale des agents sous sa responsabilité. Elle doit : <ul style="list-style-type: none"><li>- Informer les agents des risques liés aux conduites addictives ;</li><li>- Évaluer les risques professionnels et agir sur l'organisation du travail afin d'éviter de favoriser, maintenir ou engendrer des conduites addictives ;</li><li>- Mettre en place des actions permettant de sécuriser les situations de travail.</li></ul>
L'encadrement	Tout agent ayant une responsabilité hiérarchique veille à : <ul style="list-style-type: none"><li>- Organiser le travail en sécurité ;</li><li>- Faire respecter les règles de sécurité par les agents dont il a la charge ;</li><li>- Évaluer et agir sur toute situation de travail dangereuse, observée ou signalée, conformément aux règles précisées dans la présente charte.</li></ul>
L'agent	Tout agent, y compris l'encadrement, se doit de : <ul style="list-style-type: none"><li>- Respecter et d'appliquer les instructions et consignes ;</li><li>- Signaler toute situation de travail qui semble présenter un danger pour sa santé et sa sécurité ou celle de ses collègues.</li></ul>
Le conseiller de prévention	Le conseiller de prévention des risques participe à l'élaboration et au suivi de la politique de prévention des risques professionnels et psycho-sociaux de l'établissement.
L'assistant de prévention	L'assistant de prévention, outre les obligations de tout agent, a pour mission : <ul style="list-style-type: none"><li>- D'assister et conseiller l'autorité territoriale en matière de santé et de sécurité au travail;</li><li>- De contribuer à l'évaluation des risques professionnels.</li></ul>
Le médecin de prévention	Le médecin de prévention a pour mission : <ul style="list-style-type: none"><li>- D'assister et conseiller l'autorité territoriale en matière de santé et de sécurité au travail;</li><li>- D'évaluer l'adéquation entre l'état de santé d'un agent et ses missions (restrictions, aménagement de poste, ...) ;</li><li>- De conseiller et/ou d'orienter tout agent vers un accompagnement spécifique au regard de son état de santé.</li></ul>

--	--

Des réseaux d'aide et d'information

**De nombreux réseaux d'aide sont disponibles pour informer, orienter ou accompagner les agents en situation d'addiction, les employeurs, le collectif de travail :**

- Un portail explicatif pour comprendre l'addiction : <https://www.addictaide.fr/>
- Association addictions France <https://addictions-france.org/>
- Alcool info service : [www.alcoolinfoservice.fr](http://www.alcoolinfoservice.fr) ou 0 980 980 930
- Drogues infos service : 0 800 23 13 13 et [www.drogues-info-service.fr](http://www.drogues-info-service.fr)
- Tabac info service : 39 89
- <https://www.addiction-mediterranee.fr/>
- CSAPA : 24 A , rue Fort Notre Dame (1<sup>er</sup>) ; tel 0491847512  
[csapa.notredame@addictions-france.org](mailto:csapa.notredame@addictions-france.org)
- Addiction Méditerranée : 04 91 56 08 40 [contact@ad-med.fr](mailto:contact@ad-med.fr)
- Centre des addictions de l'hôpital Sainte-Marguerite 04 91 74 40 89

## Règlement intérieur lié à la prévention des risques liés aux conduites addictives

### Champ d'application

L'ensemble des agents de l'INSEAMM, quelles que soient leur situation administrative (titulaire, stagiaire, contractuel), leur affectation et la durée de leur recrutement (agents saisonniers, occasionnels ou vacataires) est soumis au respect de la présente charte et de ses annexes. Le personnel d'encadrement veille au respect et à la bonne application de cette charte.

### Article 1 : Responsabilité des agents

Tout agent de de l'INSEAMM est responsable de son état de vigilance au travail. S'il estime que celui-ci n'est pas suffisant pour garantir sa sécurité, celle de ses collègues ou celle des usagers, il doit le signaler sans délai à son supérieur hiérarchique.

### Article 2 Définition des addictions

Les agents sont informés que les causes de problèmes de vigilance peuvent être multiples : usage d'alcool, de médicaments, manque de sommeil, hypoglycémie, malaises, usage excessif d'écran ou de téléphone portable, etc.

L'origine du problème ne pourra être recherchée que par un médecin.

### Article 3 Organisation d'évènements festifs internes

L'organisation de pots ou moments de convivialité doit avoir reçu l'autorisation préalable de la direction générale ou du directeur de site.

Ils seront organisés dans les conditions mentionnées dans l'annexe ci-jointe de la présente charte. Ils devront faire l'objet d'une déclaration écrite par l'organisateur, précisant le motif, le lieu, la date, l'heure, la durée et le nombre de participants (cf. formulaire en annexe ci-jointe de la présente charte).

Ils seront exclus de tout lieu recevant du public et de tout local inadapté pour des raisons d'hygiène et de sécurité.

### Article 4 Prescription médicale de médicament

Il est recommandé à tout agent sous prescription médicale de médicament à pictogramme orange (niveau 2) ou rouge (niveau 3) de préciser à son médecin traitant le poste de travail occupé et d'informer le médecin de prévention de ce traitement.

### Article 5 Interdiction de fumer

Chaque agent s'engage à ne pas fumer et vapoter en dehors de ces espaces réservés et aménagés.

### Article 6 Prévention des situations dangereuses

Afin de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse, chaque agent doit informer son supérieur hiérarchique de troubles du comportement observables chez un autre agent pouvant engager la sécurité de ce dernier ou celle de tiers.

Ainsi, dans une telle situation, tout supérieur hiérarchique se doit d'appliquer la procédure prévue à l'annexe ci-jointe de la présente charte.

### Article 7 Liste de poste de sécurité et procédure de test

Pour des raisons de sécurité, la direction générale pourra interdire la consommation d'alcool pour les agents occupant des postes de sécurité désignés ci-après :

- L'utilisation de produits ou de machines dangereuses ;

- Le travail en hauteur ;
- La conduite de véhicules ;
- Les fonctions en lien avec un public de mineurs ;
- Le travail isolé

Un contrôle d'alcoolémie ou un test salivaire pourrait être réalisé par le supérieur hiérarchique, après accord de la direction générale, pendant le temps de service, pour les postes désignés ci-dessus.

Si l'agent refuse le contrôle, il y aura présomption d'état d'ébriété et il pourrait s'exposer à une sanction pour refus de dépistage.

Si le résultat du contrôle ou du test s'avère négatif, la Direction générale évaluera les capacités de l'agent à pouvoir occuper son poste en sécurité.

Si le résultat est positif, l'agent pourra demander une contre-expertise par prise de sang. Celle-ci sera à la charge de l'INSEAMM.

Les modalités du contrôle d'alcoolémie ou du test salivaire sont précisées dans l'annexe ci-jointe de la présente charte.

### **Article 8 Conséquences d'un comportement anormal**

Tout trouble du comportement d'un agent ayant présenté un risque pour sa sécurité ou celle des tiers et ayant engendré un retrait de l'agent de son poste de travail fera l'objet d'un suivi établi par le supérieur hiérarchique.

Les volets 1 et 2, joints en annexe ci-jointe de la présente charte, préciseront les faits observés et les mesures prises pour sécuriser la situation.

Un entretien sera réalisé au retour au poste de travail de l'agent afin d'évaluer la situation et, le cas échéant, d'étudier l'aménagement du poste de travail proposé par le médecin de prévention. Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu consigné dans le volet 3 joint en annexe ci-jointe de la présente charte.

L'objectif de ce suivi est :

- D'objectiver et de sécuriser chaque situation de travail,
- D'échanger sur d'éventuelles difficultés en termes de santé au travail,
- D'envisager la reprise du travail en toute sécurité,
- De veiller à l'organisation et aux conditions de travail.

Le volet 1 sera transmis au médecin de prévention pour information et les volets 2 et 3 seront conservés dans le dossier administratif de l'agent. La durée de conservation de ces 2 volets est de 6 mois. Ils seront retirés du dossier administratif de l'agent en cas de modification de la situation administrative de l'agent (mutation, détachement...) dans le délai de conservation de ces derniers.

Les différents volets de ce suivi n'ont pas pour objet de constituer un dossier disciplinaire. Dans le cas où certains troubles du comportement pourraient être constitutifs d'une faute professionnelle, cette dernière ne pourrait donner lieu à une sanction que dans le respect des procédures disciplinaires applicables aux agents territoriaux.

### **Article 9 Accompagnement individuel**

En cas de problématique de santé chronique, telle que l'alcoolisation chronique, la direction générale évaluera, en concertation avec le médecin de prévention, la possibilité de proposer un accompagnement individuel.

Cet accompagnement ne pourra être mis en place que dans un cadre de travail sécurisé, il ne dispensera pas l'agent de veiller au respect de la présente charte.

### **Article 10 Procédure disciplinaire et/ou pénale**

Tout agent qui contreviendrait gravement aux règles précédemment définies pourrait s'exposer à des sanctions disciplinaires et, le cas échéant, voir sa responsabilité pénale engagée au regard des textes législatifs et réglementaires en vigueur en la matière.

Une procédure disciplinaire et, le cas échéant, des poursuites pénales pourraient être engagées contre un agent dont le comportement engendrerait une mise en danger d'autrui, un comportement violent ou dangereux à l'égard des collègues, du ou des supérieur(s) hiérarchique(s), des élus ou des usagers du service public.

### **Entrée en vigueur**

Un exemplaire de la présente charte a été remis à chaque agent et il est disponible dans chaque service.

Un exemplaire sera remis à chaque nouvel agent.

L'agent devra attester avoir pris connaissance de la présente charte et de ses annexes en apposant les mentions « lu et approuvé » et en la signant.