

FORMATION SPECIALISEE DU COMITE

Réunion du 11 décembre 2023

Rapport pour information

Dispositif relatif aux addictions sur le lieu de travail

Le présent rapport pour information a pour objectif de présenter le dispositif relatif aux addictions sur le lieu de travail.

Les addictions sur le lieu de travail constituent un enjeu sociétal pour lequel le développement de la prévention et l'accompagnement des personnes sont essentiels. (Extrait du Plan Santé Travail 2022-2025)

L'alcool, le cannabis et certains médicaments psychotropes sont des produits consommés dans toutes les catégories sociaux professionnelles et dans tous les milieux professionnels. Les conduites addictives restent cependant souvent taboues.

La réduction des risques liés aux conduites addictives doit être prise en charge par une démarche de prévention par l'équipe pluridisciplinaire mais aussi par une prise en charge des situations individuelles.

La collectivité avait déjà mis en place une commission addictions afin d'accompagner les encadrants et les agents concernés par les addictions ou les dépendances néfastes pour la sécurité et la santé au travail.

Un groupe de travail animé par le service Santé composé d'assistantes sociales, conseillers en prévention et référents RH à travailler à la réactualisation de ce dispositif.

Ce document présente notamment la commission, dispositif d'accompagnement. Un cadre pluridisciplinaire qui aura à instruire les situations qui lui seront présentées

1/ Statut de la commission

La commission pilotée et animée par la DRH a pour objectifs la préservation et le maintien de la santé au travail. Elle peut prendre les décisions nécessaires quant aux mesures d'accompagnement à prendre pour le suivi des situations de conduites addictives qui lui sont présentées.

Cette commission pluridisciplinaire valide en séance les mesures décidées

2/ Objectifs

Cette commission prend en compte les difficultés de fonctionnement liées à des agents en situation d'addiction et permet à la collectivité d'apporter une réponse adaptée à chaque situation individuelle voir collective.

La commission devra objectiver les situations et apporter une réponse claire précise en s'appuyant sur la complémentarité professionnelle des agents qui la compose. L'intervention extérieure d'un addictologue pourra être organisée lorsque nécessaire.

La commission accompagnera les situations qu'elle aura à connaître, elle pourra ainsi proposer des axes de travail aux managers qui auront à saisir l'instance ou agents qui nécessiteront un suivi. Elle favorisera le retour à la normale suite à des conduites addictives.

La commission procédera pour cela à l'analyse des situations et élaborera un plan d'action en lien avec les situations rencontrées en accompagnement les managers notamment.

3/ Principes fondateurs

- Neutralité dans l'analyse des situations
- Confidentialité : les échanges ont lieu uniquement en séance, seules les informations nécessaires à la compréhension sont partagées
- Les membres de la commission s'engagent à se réunir de manière régulière. (Tous les deux mois)

Les agents dont la situation est présentée à la commission sont informés des décisions prises

4/ Composition

ACTEUR	ROLE
Directeur ou membre du comité de direction de la DRH	Contribution à la recherche de solutions appropriées et à la mise en œuvre et arbitrage
Psychologue du travail	Rôle d'alerte – expertise sur la dimension psychologique – orientation, information et conseil auprès des agents Participation active à l'évaluation de l'origine des troubles rencontrés sur le lieu de travail – source de préconisation – relai interne et externe
Responsable du Secteur Médecine Prévention/Médecin du Travail Et Infirmière de Santé au Travail	Médecin : expertise médecine du travail Rôle de coordination avec les médecins et professionnels de la santé - participe à la recherche et à la mise en œuvre des actions visant à remédier à la situation d'addiction - Source de préconisations Infirmière : écoute et orientation vers les autres professionnels de santé (psychologues, médecin du travail – rôle d'information et de traitement des situations en lien avec les acteurs RH).
Assistantes sociales	Interface vie professionnelle/vie privée – expertise sur la dimension sociale – orientation, information et conseil auprès des agents – mise en place des liens avec les partenaires externes et vers les dispositifs internes – interlocuteur des personnels en interne
Conseillers en prévention	Eclairage sur les situations connues, avec une lecture de compréhension technique et organisationnelle de la situation – source d'information sur le contexte professionnel - rôle d'alerte
Référents RH	Acteur central des situations accompagnées en RH – fait le lien entre les différentes fonctions concernées par la situation – rôle de coordinateurs des situations au sein de la commission
Chargés d'accompagnement	Apport d'un éclairage sur les situations connues. Rôle de contributeur dans la recherche de solution ayant trait à la perspective d'un changement de poste/métier Présence ponctuelle en comité de suivi s RPS compte tenu de l'ordre du jour

5/ Modalités de saisine

Le manager en appui d'un des membres de la commission à l'aide d'un formulaire dédié ou auto saisine d'un membre de la commission qui exposera oralement la situation

6/ Les réunions de la commission addictions

La commission se réunit de manière ordinaire tous les deux mois pour les deux communautés d'agent mais ce rythme pourra être modifié si nécessaire

La convocation de la commission intervient sur la base d'un ordre du jour établi à mesure des saisines et compte tenu du degré d'urgence des situations (priorisation possible entre urgence/veille préventive).

Chaque réunion se déroule selon le schéma suivant :

- Retour des suites données aux situations antérieures ne donnant pas lieu à débat : remise des éléments sous la forme d'un tableau de suivi à l'ensemble des membres du comité d'action
- Examen de chaque situation
- Réflexion collective autour des hypothèses de travail envisageables (recommandations, actions à déployer ...) - orientations et arbitrage

Le compte-rendu de chaque réunion, comportant la décision prise en comité est ensuite adressé par la gestionnaire santé à chaque membre de la commission pour suite à donner. Le suivi des mesures à mettre en œuvre est assuré par le service santé.

A noter : la commission peut être amenée à se réunir de manière extraordinaire en tant que de besoin et sur demande du directeur des Ressources humaines.

Ce document :

1°) établit les principes généraux applicables à l'ensemble des agents régionaux (Personnels permanents, non permanents, apprentis, stagiaires écoles) concernant l'interdiction :

- o générale de consommer de l'alcool et des stupéfiants durant les heures de travail,
- o d'introduire des boissons alcoolisées sur le lieu de travail,
- o d'être en état d'ébriété durant les heures de travail.

2°) définit les procédures applicables d'une part dans les situations d'ébriété, et d'autre part dans les cas de dysfonctionnements professionnels récurrents. Ces procédures comportent à la fois un volet « accompagnement » et un volet statutaire.

3°) décrit les responsabilités des différentes parties prenantes dans la prévention des situations d'addiction : Service Santé, conseillers en prévention, secteur accompagnement social, encadrants et ensemble des agents.

Le dispositif fera l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel. Un guide présentant les modalités pratiques de sa mise en œuvre sera remis à l'ensemble des managers et des chefs d'établissements.

La DRH organisera une campagne de communication avec des webinaire, café RH, La procédure sera en ligne sur Léo et E lycées, chaque agent y aura accès.

Les professionnels de la DRH proposeront des campagnes de prévention, dans le cadre de la politique de prévention et santé au travail.

Rappel du cadre réglementaire

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.

Article R4828-20 du Code du travail

Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Article R4828-21 du Code du travail

L'usage illicite de l'une des substances ou plantes classées comme stupéfiants est puni d'un an d'emprisonnement et de 3750 euros d'amende.

Les personnes coupables de ce délit encourent également, à titre de peine complémentaire, l'obligation d'accomplir un stage de sensibilisation aux dangers de l'usage de produits stupéfiants, selon les modalités fixées à l'article 131-35-1 du code pénal.

Si l'infraction est commise dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions par une personne dépositaire de l'autorité publique ou chargée d'une mission de service public, ou par le personnel d'une entreprise de transport terrestre, maritime ou aérien, de marchandises ou de voyageurs exerçant des fonctions mettant en cause la sécurité du transport dont la liste est fixée par décret en Conseil d'Etat, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. Pour l'application du présent alinéa, sont assimilés au personnel d'une entreprise de transport les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise de transport par une entreprise extérieure.

Article L3421-1 du Code de la santé publique

Le transport, la détention, l'offre, la cession, l'acquisition ou l'emploi illicites de stupéfiants sont punis de dix ans d'emprisonnement et de 7 500 000 euros d'amende.

Est puni des mêmes peines le fait de faciliter, par quelque moyen que ce soit, l'usage illicite de stupéfiants, de se faire délivrer des stupéfiants au moyen d'ordonnances fictives ou de complaisance, ou de délivrer des stupéfiants sur la présentation de telles ordonnances en connaissant leur caractère fictif ou complaisant.

Les deux premiers alinéas de l'article 132-23 relatif à la période de sûreté sont applicables aux infractions prévues par le présent article.

Articles 222-37 du Code pénal

ANNEXE 1

DISPOSITIF RELATIF A LA CONSOMMATION D'ALCOOL ET DE STUPEFIANTS SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Le présent document a pour objet de rappeler les dispositions du Code du Travail relatives à l'usage de stupéfiants et d'alcool sur le lieu de travail. Il se veut un outil simple et opérationnel pour chaque agent et pour l'encadrement.

Outre le rappel des textes en vigueur, ce règlement précise les dispositions à observer pour prendre en charge les situations d'ébriété sur le lieu de travail et prévenir les comportements à risque.

REFERENCE REGLEMENTAIRE : R 4228-20 ET R 4228-21 DU CODE DU TRAVAIL

Tout produit stupéfiant est strictement interdit. L'introduction et/ou la consommation et/ou la distribution sur les lieux de travail ou durant les heures de travail constituent un délit et pourront faire l'objet de poursuites disciplinaires et/ou pénales.

REFERENCE REGLEMENTAIRE : L3421-1 DU CODE DE LA SANTE PUBLIQUE ET ARTICLE 222-37 DU CODE PENAL

Principes généraux : interdiction de l'alcool et des stupéfiants

ARTICLE 1 : INTERDICTION GENERALE DE CONSOMMER DE L'ALCOOL ET DES STUPEFIANTS

1-1 : L'usage d'alcool et de stupéfiants est interdit pendant les heures de travail.

Les personnels ont par ailleurs interdiction de quitter leur poste de travail pour consommer des boissons alcoolisées ou faire usage de stupéfiants, y compris à l'extérieur des lieux de travail.

1-2 : Lors de circonstances exceptionnelles, avec autorisation du supérieur hiérarchique et sous réserve d'un cadre plus restrictif fixé par la Direction concernée, il est possible d'organiser une manifestation de convivialité avec consommation d'alcool. L'organisation des moments de convivialité devra respecter les principes suivants :

- Obligation de prévenir et d'obtenir l'autorisation écrite du supérieur hiérarchique (*cf. annexe A*) qui veillera au bon déroulement de la manifestation de convivialité ;
- Limitation aux boissons légalement autorisées (Code du Travail) : vin, bière, cidre et poiré ;
- Prévoir un maximum de deux verres standards par personne (*cf. annexe B*).

ARTICLE 2 : INTERDICTION D'INTRODUIRE DES BOISSONS ALCOOLISEES SUR LE LIEU DE TRAVAIL

2-1 : Il est interdit d'introduire ou de laisser introduire des boissons alcoolisées et des stupéfiants dans les services à des fins de consommation par le personnel.

2-2 : Seule la quantité d'alcool autorisée à l'occasion d'une manifestation de convivialité, sous réserve de son autorisation (*cf. article 1-2*), peut être introduite sur le lieu de travail. Toute boisson non consommée devra impérativement être retirée le jour même.

ARTICLE 3 : INTERDICTION D'ETRE EN SITUATION D'EBRIETE (SOUS L'EMPRISE DE PRODUITS STUPEFIANTS OU D'ALCOOL) SUR LES LIEUX ET/OU PENDANT LES HEURES DE TRAVAIL

Aucun agent ne peut se présenter, séjourner et/ou repartir (sauf dans les cas prévus à l'article 5-3) de son lieu de travail en état d'ébriété.

Un état d'ébriété est supposé dès lors que l'agent présente plusieurs signes parmi les suivants :

- Troubles moteurs : tremblements, gestes non contrôlés, difficultés à tenir l'équilibre
- Troubles cognitifs : difficultés de concentration, difficultés de mémorisation et d'apprentissage
- Troubles du langage : difficultés d'élocution, propos incohérents, propos répétitifs, logorrhée (*abondant flot de paroles débitée rapidement sur de longues périodes*)
- Troubles du comportement : agitation, agressivité, désinhibition, attitude de repli sur soi, prostration
- Troubles de la vigilance : somnolence, diminution des réflexes
- Altération de la présentation : manque d'hygiène, manque de soin, haleine caractéristique

ARTICLE 4 : LE RAPPEL A LA LOI ET SES CONSEQUENCES

4-1 : Responsabilité de l'agent et de son supérieur hiérarchique

Le manquement aux règles précisées dans les articles 1, 2 et/ou 3 du présent dispositif est passible de sanctions disciplinaires.

Le supérieur hiérarchique peut également être sanctionné s'il a toléré dans son équipe la consommation d'alcool sur le lieu de travail et n'a pris aucune mesure corrective.

4-2 : Procédure disciplinaire

L'action disciplinaire est (...) déclenchée sur la base d'un rapport écrit et signé par le directeur ou le chef d'établissement, qui énonce les faits reprochés à l'agent, décrit leurs conséquences sur le fonctionnement du service, et peut solliciter, entre autres mesures, l'engagement d'une procédure disciplinaire.

Cette demande est ensuite instruite par la Direction des Ressources Humaines. Pendant la durée de la procédure, l'agent est protégé par le principe du respect des droits à la défense avant toute sanction. Il peut en particulier :

- Être assisté d'un ou plusieurs conseils de son choix,
- Prendre connaissance de l'intégralité de son dossier individuel et présenter des observations écrites sur les faits qui lui sont reprochés, dans un délai de 3 semaines, à compter de l'engagement de la procédure disciplinaire

Passé ce délai d'examen de l'ensemble des pièces, une décision est notifiée à l'agent.

L'éventuelle sanction est proportionnée à la gravité des faits reprochés. De même, elle prend notamment en considération les circonstances entourant les faits reprochés, la fonction de l'agent, son niveau de responsabilité, son éventuel passif disciplinaire, etc.

Le code général de la fonction publique prévoit 4 groupes de sanction :

- **Le 1er groupe** comprend l'avertissement, le blâme et l'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours, sanctions qui peuvent être infligées sans que soit recueilli au préalable (...) l'avis du conseil de discipline.
- **Le 2ème groupe** comprend la radiation du tableau d'avancement, l'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par le fonctionnaire, et l'exclusion temporaire de fonctions de 4 jours à 15 jours.

- **Le 3ème groupe** comprend la rétrogradation au grade immédiatement inférieur et l'exclusion temporaire de fonctions de 16 jours à 2 ans.
- **Le 4ème groupe** comprend la mise à la retraite d'office et la révocation.

Ces 3 derniers groupes impliquent la saisine d'un conseil de discipline, présidé par un juge du tribunal administratif, et composé d'élus de la collectivité et de représentants du personnel.

Un agent sanctionné pénalement peut être sanctionné disciplinairement.

La procédure disciplinaire ne se substitue pas aux démarches d'accompagnement individuel mises en œuvre par la Direction des Ressources Humaines (*cf. articles 6-4 et 7-3*).

Lutte contre l'alcoolisme et l'usage de stupéfiants : conduite à tenir face aux situations d'ébriété et aux dysfonctionnements professionnels récurrents

ARTICLE 5 : AGENT PRESENTANT DES SIGNES D'EBRIETE

5-1 : Constat

Tout agent manifestant des troubles caractérisés du comportement qui apparaissent liés à une alcoolisation ou à l'usage de stupéfiants doit être écarté ponctuellement de son poste de travail.

Aucun agent de la Région ne peut occuper son poste, que ce soit dans les locaux de travail ou lors de déplacements, si son alcoolémie est supérieure ou égale à 0,5 grammes par litre de sang (taux de référence dans le Code de la route).

Tout agent exerçant une activité à risques (définie ci-après) peut, en cas de trouble manifeste du comportement, être soumis à un contrôle d'alcoolémie par son supérieur hiérarchique. Les agents de la collectivité sont informés de cette procédure de contrôle (*cf. article 11 : communication*).

Le contrôle par éthylotest (présence d'alcool dans l'air expiré) est effectué dans les conditions suivantes :

- Réalisé par le supérieur hiérarchique direct en présence d'un autre encadrant
- Possibilité de la présence d'un témoin au choix de l'agent
- Possibilité d'une contre-expertise (deuxième éthylotest)

Le refus de l'agent de se soumettre à ce dépistage équivaut à une reconnaissance implicite d'un état d'ébriété. Dès lors le supérieur hiérarchique pourra faire appliquer les différentes mesures prévues à l'article 5-3.

En cas de suspicion de consommation de stupéfiants, des tests salivaires peuvent avoir lieu dans les mêmes conditions que lors d'un contrôle d'alcoolémie.

Sont considérées comme activités à risques :

- La conduite régulière ou ponctuelle de véhicules,
- La conduite régulière ou ponctuelle d'embarcations et de vedettes,
- La conduite d'engins de chantier,
- La conduite de véhicules nécessitant l'obtention du CACES,
- Les missions de surveillance, de gardiennage, d'inspection,
- La manipulation de produits chimiques,
- L'utilisation de machines ou de matériels dangereux,

- Le travail nécessitant une habilitation,
- Le travail en hauteur,
- Les fonctions d'encadrement,
- Les fonctions en contact direct, régulier ou ponctuel, avec les usagers internes ou externes (accueil physique ou téléphonique...),
- Les missions de sécurité, de soins (service de sécurité, service santé...).

5-2 : Conduite à tenir en cas de constat négatif

Si le contrôle est négatif et que les troubles comportementaux ont cessé, l'agent est autorisé à retourner sur son poste de travail.

Si le résultat du contrôle est négatif mais que les troubles comportementaux persistent, le supérieur hiérarchique demeure seul juge de la capacité de l'agent à reprendre son activité.

Si les troubles constatés lui semblent constituer un motif raisonnable d'écartement du poste de travail, il sollicite un avis médical en appelant :

- Pour les agents présents au Siège de Région (bâtiment Hoover) à Lille : le **22** PC Sécurité
- Pour les agents présents dans les services centraux à AMIENS : **03 74 27 68 40 / 06 86 57 01**(de 8h/18h du lundi au vendredi) PC Sécurité
- Pour l'ensemble des agents présents sur les autres sites: **15** SAMU (ou le **112** depuis un mobile)

5-3 : Conduite à tenir en cas de constat positif

Le supérieur hiérarchique constatant l'incapacité de l'agent à exercer ses fonctions, a l'obligation de l'écartier provisoirement de son poste de travail et de le placer sous surveillance (médecin du travail, infirmière, agent formé au secourisme).

Le supérieur hiérarchique prévient la personne dont l'agent a fourni les coordonnées, de la nécessité d'assurer son retour au domicile.

En cas d'impossibilité de prise en charge de l'agent par un proche et en cas d'absence de médecin ou d'infirmier, le supérieur hiérarchique doit organiser l'évacuation de l'agent et contacter :

- Pour les agents présents au Siège de Région (bâtiment Hoover) à Lille : le **22** PC Sécurité
- Pour les agents présents dans les services centraux à AMIENS : **03 74 27 68 40 / 06 86 57 01**(de 8h/18h du lundi au vendredi) PC Sécurité
- Pour l'ensemble des agents présents sur les autres sites: **15** SAMU (ou le **112** depuis un mobile)

L'agent ne doit en aucun cas repartir seul ni être raccompagné à son domicile par un collègue ou un supérieur hiérarchique.

Si l'agent doit être raccompagné en taxi, la facture de ce service sera à sa charge.

Chaque incident doit faire l'objet d'un signalement auprès de la ligne hiérarchique (pour l'employeur et l'autorité fonctionnelle le cas échéant) et du représentant de la Direction des Ressources Humaines (*service santé ; service social ; référent RH, consultant en organisation*).

5-4 : Retour sur le poste de travail

Lors du retour sur le poste de travail, le supérieur hiérarchique reçoit l'agent, lui rappelle les termes du présent dispositif, l'informe qu'il sera convoqué par le médecin du travail et lui propose une rencontre avec l'assistante sociale.

ARTICLE 6 : DYSFONCTIONNEMENTS PROFESSIONNELS RECURRENTS LIES A UNE CONSOMMATION D'ALCOOL OU DE STUPEFIANTS

6-1 : Notion de dysfonctionnement professionnel

Plusieurs types de dysfonctionnements professionnels peuvent être provoqués par la consommation occasionnelle ou chronique d'alcool ou de stupéfiants :

- Le non-respect des obligations professionnelles : non-respect des consignes, insubordination, absences et retards injustifiés...
- La baisse de qualité du service rendu : erreurs, oublis, ralentissement de la vitesse d'exécution des tâches, délais non respectés, incapacité à la prise de décisions, fuite des responsabilités...
- La dégradation des relations professionnelles : agressivité vis-à-vis des collègues ou des usagers, altercations, sautes d'humeur, familiarité inappropriée, manque d'hygiène incommodant pour l'entourage...
- La mise en danger de soi-même et d'autrui : non-respect des règles de sécurité, manque de prudence...

6-2 : Entretien de cadrage

Lorsqu'un agent occasionne de façon récurrente des dysfonctionnements professionnels qui apparaissent liés à une consommation d'alcool ou de stupéfiants, son supérieur hiérarchique le convoque en entretien pour :

- Lui présenter de manière factuelle l'ensemble des dysfonctionnements constatés,
- L'informer de l'éventualité d'une sanction disciplinaire si les dysfonctionnements se poursuivent,
- Consigner avec lui, par écrit, les objectifs qu'il s'engage à atteindre,
- L'orienter vers un professionnel du Service Santé et/ou l'inviter à consulter son médecin traitant.

Cet entretien de cadrage pourra être préparé en amont avec l'appui des professionnels de la DRH.

6-3 : Evaluation des objectifs fixés

Un mois après l'entretien de cadrage, un deuxième entretien permet d'évaluer l'atteinte des objectifs fixés.

Si ces objectifs ont été atteints, le supérieur hiérarchique assure un suivi de la situation en prévoyant de nouveaux entretiens. Il peut, si besoin, définir de nouveaux objectifs à atteindre.

En revanche si les objectifs initiaux n'ont pas été atteints, le supérieur hiérarchique rédige un rapport circonstancié et fait appel au représentant de la Direction des Ressources Humaines (*référént RH, psychologue du travail ; assistante sociale, consultant en organisation*) pour que celui-ci engage un accompagnement pluridisciplinaire de l'agent.

Prévention des conduites addictives liées à l'usage d'alcool ou de stupéfiants

ARTICLE 7 : PREVENTION ET SURVEILLANCE MEDICALE

7-1 : Une des missions du service Santé est de mener des campagnes d'information et de sensibilisation sur les risques liés à l'usage abusif d'alcool et à la consommation de stupéfiants. Ces actions s'adressent à tous les agents régionaux.

7-2 : Les conduites addictives sont systématiquement abordées lors des visites médicales périodiques.

7-3 : Tout agent régional ayant des difficultés à maîtriser sa consommation d'alcool a la possibilité de rencontrer l'équipe de médecine du travail du service Santé.

Dans le respect du secret médical, celle-ci peut, en accord avec l'agent, définir un programme de soins, engager des actions favorisant la résolution de ses difficultés.

Une démarche analogue peut être engagée par les agents qui consomment des stupéfiants.

7-4 : La collectivité met à disposition une plateforme d'écoute de conseil et de soutien 24/24, 7/7 et gratuit pour chaque agent souhaitant prendre attache avec un psychologue du travail.

ARTICLE 8 : ROLE DU SUPERIEUR HIERARCHIQUE

Le supérieur hiérarchique assure la communication et l'application du présent dispositif auprès de ses collaborateurs.

Il veille au respect de la confidentialité des données personnelles et s'astreint à la discrétion dans le traitement des cas individuels.

Un guide précisant les modalités pratiques de mise en œuvre du présent dispositif est remis à l'ensemble des managers.

Le service Santé, le secteur accompagnement social, les représentants de la Direction des Ressources Humaines (*référént RH, psychologue du travail ; assistante sociale, consultant en organisation*) peuvent les accompagner dans la compréhension et la mise en œuvre de ce document.

ARTICLE 9 : ROLE DES COLLABORATEURS OU COLLEGUES

Dans un souci d'assistance et de protection de l'agent et de son entourage professionnel, tout témoin d'un manquement aux règles précisées aux articles 1, 2 et 3 du présent dispositif est tenu de le signaler à son supérieur hiérarchique, tout en faisant preuve de discrétion vis-à-vis de ses autres collègues.

Mise en œuvre du dispositif

ARTICLE 10 : APPLICATION

Le présent dispositif s'applique à tous les agents régionaux (personnels permanents, non permanents, apprentis, stagiaires écoles).

ARTICLE 11 : COMMUNICATION

Une copie du présent document est remise à chaque agent au moment de son recrutement et à l'occasion de la cérémonie d'accueil des nouveaux arrivants.

Ce document est par ailleurs consultable sur le site Intranet de la Région.