

GUIDE A L'USAGE DES COLLECTIVITES TERRITORIALES SUR LE RISQUE ALCOOL AU TRAVAIL

PREAMBULE

Dans le monde du travail, l'alcoolisation de certains agents reste une préoccupation pour l'Autorité Territoriale et la Collectivité.

Tout le monde s'accorde de nos jours pour considérer que ne rien faire est non seulement préjudiciable à la Collectivité, mais préjudiciable aussi aux agents concernés.

Bien souvent, l'Autorité Territoriale démunie se tourne vers le Médecin du travail pour que celui-ci prenne le problème en charge. Et il comprend mal la réponse de ce dernier qui lui dit ne pouvoir agir seul. Car mettre en place une politique « alcool » dans la Collectivité est une démarche de toute la Collectivité dans laquelle l'Autorité Territoriale est le décideur et le moteur de l'action avec le soutien des acteurs de prévention (Pôle Santé au Travail et partenaires sociaux).

C'est pour vous aider dans cette tâche que ce guide a été réalisé par un groupe de travail composé du Médecin du travail, de la Psychologue du Travail, du Conseiller Prévention, de représentants de services et de partenaires sociaux afin de réfléchir ensemble à un dispositif de prévention.

L'objectif de ce guide est d'apporter aide et conseil aux Elus et aux encadrants afin de leur permettre de gérer préventivement des situations liées à un état d'imprégnation alcoolique, de diminuer les prises de risques et les accidents du travail pour l'agent et la Collectivité et bien sûr d'apporter une aide aux agents qui rencontrent des difficultés liées à l'alcoolisme.

DEFINITION DU RISQUE ALCOOL

Le risque « alcool » recouvre l'ensemble des conséquences liées à la consommation d'alcool :

- **Conséquences individuelles :**
Accidents de la route, risque d'alcool-dépendance, maladies graves (cirrhose, troubles neurologiques, pulsions suicidaires, altération des capacités physiques et mentales...)
- **Conséquences sociales :**
Perturbations ou violences familiales, trouble de l'ordre public, difficultés financières...
- **Conséquences professionnelles :**
Non-respect des règles de sécurité, accidents du travail, difficultés relationnelles dans l'équipe, difficultés d'adaptation, augmentation de l'absentéisme pour maladie, somnolence sur le lieu de travail...
- **Des risques au plan civil et pénal** pour l'agent, l'employeur et/ou l'encadrant en cas d'accident en lien avec l'état d'ébriété d'un agent.

Définition selon l'Organisation Mondiale de la Santé :

Une consommation modérée est une consommation inférieure ou égale à 3 verres d'alcool/jour pour les hommes et 2 verres pour les femmes avec au moins une journée d'abstinence par semaine. Cette journée d'abstinence est fondamentale car elle permet de ne pas tomber dans les rituels et habitudes comportementales.

De plus, ces seuils n'ont pas de valeur absolue notamment dans certaines circonstances de situations à risque (ex : femmes enceintes, états pathologiques, sujets à risques...). Ils constituent donc de simples repères, ils peuvent être abaissés dans diverses situations.

Législation en vigueur :

Code du Travail

- **Article R4228-20 :** « Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail ».
- **Article R4228-21 :** « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse ».
- **Article L4222-1 :** « Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, 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 R4225-2 :** « Les employeurs doivent mettre à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson ».

LE RÔLE DE L'ELU ou de l'ENCADRANT

Toute personne en situation d'employeur et/ou d'encadrant est amenée à accompagner les agents avec leurs attentes, leur personnalité et parfois leurs difficultés et peut avoir à faire face à des agents qui rencontrent ponctuellement un problème avec l'alcool ou de manière plus chronique. Il y a lieu d'intervenir sans tarder afin de ne pas laisser la situation se dégrader.

Cela implique une capacité d'écoute mais aussi de se positionner de façon claire, de poser le cadre, de rappeler les règles et d'être une autorité juste.

ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT EN ETAT D'EBRIETE :

1. Evaluation du danger par rapport aux missions exercées par l'agent :

Il est interdit de laisser à son poste de travail tout agent, quel que soit son grade, en état d'ébriété et qui présente un danger pour sa sécurité ou celle d'autrui du fait d'une imprégnation alcoolique.

Si l'agent occupe un poste ou doit effectuer les missions suivantes :

- Postes de sécurité (avec ou sans port d'armes)
- Manipulation ou utilisation de produits dangereux
- Conduite d'engins et véhicules
- Utilisation de machines outils
- Présence sur des manifestations extérieures
- Intervention au-dessous du sol
- Présence sur la voie publique
- Travail auprès de nourrissons, d'enfants, d'adolescents
- Accueil du public

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être complétée par la Collectivité.

L'autorité Territoriale ou l'encadrant doit effectuer un alcootest et en cas d'alcootest positif, l'agent doit être soustrait immédiatement de son poste de travail. L'objectif de l'alcootest est de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Pour cela, un règlement intérieur doit avoir été mis en place au sein de la collectivité ou de l'établissement public. (**règlement intérieur**).

2. Prise en charge de l'agent : procédure à suivre

- L'Elu ou l'encadrant contacte le 15 pour signaler la situation (même si l'agent y est opposé)
- L'Elu ou l'encadrant contacte le service médecine préventive du Centre de Gestion pour signaler la situation et prendre rendez-vous avec le Médecin du travail. Ce rendez-vous sera l'occasion pour le Médecin du travail et l'agent d'échanger sur le problème de santé rencontré et de l'orienter pour un suivi adapté.
- Dans l'attente de la prise en charge, une pièce est mise à la disposition de l'agent.

Les conséquences de l'appel du 15 :

Lorsque vous composez le 15, vous êtes mis en relation avec un professionnel de santé à qui vous exposez votre problème. Il établit un diagnostic de la situation et vous précise les mesures à prendre.

Cet appel fait l'objet d'un enregistrement et permettra de prouver en cas de besoin que l'agent malade a bien fait l'objet d'un signalement.

Départ de l'agent de la Collectivité : prenez l'avis du 15

Après appel du 15 et lorsque l'agent n'est pas en capacité d'occuper son poste de travail en cas d'alcootest positif ou de refus d'alcootest :

- L'agent est pris en charge par une ambulance chargé de la conduire au service des urgences du Centre Hospitalier.
- Si un membre de l'entourage est en mesure de veiller sur lui, l'agent est conduit à son domicile par une personne de sa famille ou par une ambulance.

Vous ne devez en aucun cas laisser un agent se rendre ou l'emmener chez lui ou chez son médecin ou aux urgences ...sans avoir prévenu le 15 !

Retour de l'agent dans la Collectivité :

Si l'agent a dû quitter le service temporairement, un entretien individuel avec l'Autorité Territoriale ou le responsable hiérarchique devra avoir lieu à son retour. L'accent sera mis sur les dysfonctionnements du service provoqués par l'agent (mauvaise exécution du travail, absentéisme injustifié, retard, comportement, violence, agressivité...).

Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit par l'Autorité Territoriale ou le responsable hiérarchique auprès du Médecin du travail. **(Annexe A)** L'agent pourrait faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

Rôle du Médecin du travail :

Le Médecin du travail échangera avec l'agent sur l'évènement et ses causes. Il donnera son avis sur la capacité de l'agent à assurer son poste de travail (inaptitude temporaire, aménagement de poste si nécessaire) et proposera, en cas de besoin, un suivi adapté.

S'agissant de cas qui relèvent du domaine médical, la Collectivité peut saisir le Conseil Médical – formation restreinte, sur la base d'un rapport du Médecin du travail en vue du placement de l'agent en congé longue maladie d'office.

ACCOMPAGNEMENT DE L'AGENT EN CAS D'ALCOOLISATION CHRONIQUE :

1. Analyse de la situation :

L'Autorité Territoriale ou le responsable hiérarchique peut aussi avoir à gérer des difficultés avec un agent qui est dépendant face à l'alcool et dont le comportement se dégrade, sans que ce dernier ne se présente au travail en état d'ébriété avéré. Il y a lieu de réagir et de lever le **DENI du « risque alcool »**.

Un certain nombre de signes peuvent être révélateurs d'une alcoolisation chronique et des évolutions de comportement au travail peuvent en découler :

- Dégradations comportementales (agressivité, problèmes relationnels avec les collègues, retards systématiques, absences répétées...)
- Dégradation physique (état négligé, manque d'hygiène, haleine chargée en relents d'alcool...)

- Baisse de la qualité du travail (erreurs répétées, manque de vigilance, troubles de la mémoire...)
- Plaintes des collègues, des usagers du service public...

2. Entretien avec l'Autorité Territoriale ou le supérieur hiérarchique : 1^{ère} étape

Les faits doivent être décrits de manière objective mais avec mesure et d'évaluer le danger par rapport aux missions exercées par l'agent. L'entretien doit montrer, que si la souffrance de l'agent en difficulté est perçue, la situation existante engendre des problèmes de bon fonctionnement du service public et que des limites doivent s'imposer.

L'entretien a pour objet d'engager le dialogue avec l'agent et de favoriser la prise de conscience par l'agent du problème constaté et l'inviter à rencontrer le Médecin du travail.

Si l'agent occupe un poste ou doit effectuer les missions suivantes :

- Postes de sécurité (avec ou sans port d'armes)
- Manipulation ou utilisation de produits dangereux
- Conduite d'engins et véhicules
- Utilisation de machines outils
- Présence sur des manifestations extérieures
- Intervention au-dessous du sol
- Présence sur la voie publique
- Travail auprès de nourrissons, d'enfants, d'adolescents
- Accueil du public

Cette liste n'est pas exhaustive et pourra être complétée par la Collectivité.

L'autorité Territoriale ou l'encadrant doit effectuer un alcootest et en cas d'alcootest positif, l'agent doit être soustrait immédiatement de son poste de travail. L'objectif de l'alcootest est de prévenir ou de faire cesser une situation dangereuse. Pour cela, un règlement intérieur doit avoir été mis en place au sein de la collectivité ou de l'établissement public. (**règlement intérieur**).

3. Proposer une consultation avec le Médecin du travail :

Si possible, prendre le rendez-vous lors de l'entretien avec l'Autorité Territoriale ou le responsable hiérarchique en concertation avec l'agent. Le Médecin du travail donnera son avis sur la capacité de l'agent à assurer son poste de travail (inaptitude temporaire, aménagement de poste si nécessaire) et proposera, en cas de besoin, un suivi adapté.

4. Mettre en place un contrat d'accompagnement :

En accord avec l'agent, mettre en place un contrat d'accompagnement établi dans un climat de confiance et intégrant des objectifs réalisables par chacun des cocontractants en restant à l'écoute de l'agent et en étant attentif à son comportement au travail.

5. Suivi :

Un suivi devra être mis en place. Une date d'une nouvelle rencontre devra être établie avec l'Autorité Territoriale ou le responsable hiérarchique pour faire le point sur la situation.

6. Entretien avec l'Autorité Territoriale ou le supérieur hiérarchique : 2^{ème} étape

Ce second entretien aura lieu dans un délai de 1 à 3 mois après la première entrevue, si aucune amélioration n'a été constatée dans le comportement de l'agent au travail. L'agent sera invité à exposer son point de vue, il pourra s'il le désire être accompagné d'une personne de son choix (représentant du personnel, collègue...).

Il s'agira à travers cet entretien :

- De rappeler la législation en vigueur, le règlement intérieur de la Collectivité
- D'expliquer les sanctions encourues et de proposer un « contrat » à l'agent en indiquant les engagements de part et d'autre et l'informer des conséquences du non-respect de ce « contrat ».
- De le formaliser à l'aide d'un compte-rendu ([Annexe A](#))

Annexe A

LE RISQUE ALCOOL AU TRAVAIL

Compte-rendu d'entretien

Premier entretien : ____/____/____

Deuxième entretien: ____/____/____

NOM de l'agent : **Prénom :**

Grade: Service :

Lieu de l'entretien :

Nom et fonction de la personne ayant effectué l'entretien :

.....

Faits à l'origine de l'entretien :

.....

.....

Points importants de l'entretien :

- Rappel des règles professionnelles et de sécurité
- Rappel de la législation en vigueur et des règles concernant l'alcool au travail
- Rappel du règlement intérieur de la Collectivité
- Rendez-vous pris auprès du Médecin du travail (*à préciser et avec l'accord de l'agent*) : date et heure
- Engagements pris par l'agent pour résoudre les faits qui lui sont reprochés
- Suivi

Signature de l'Autorité Territoriale
ou du Responsable hiérarchique,

Signature de l'agent,

Communication confidentielle du Document à l'agent, au Responsable hiérarchique et au Médecin du travail

LES ACTEURS DE LA PREVENTION :

Le Médecin du travail :

Il est le conseiller des Elus et des agents. Au moment des visites médicales, le Médecin du travail vérifie l'aptitude physique de l'agent à son poste de travail.

Il consacre également un tiers de son temps en milieu de travail en effectuant des visites de services. Ces visites permettent de connaître les conditions de travail des agents et de proposer à la Collectivité des aménagements de locaux, de postes, et/ou de conditions d'exercice de fonctions.

Le Médecin du travail participe à l'avis rendu par le Conseil Médical – formation restreinte et formation plénière (ex. Comité Médical et Commission de Réforme)

L'Infirmière Santé au Travail :

Les Infirmières Santé au Travail participent au suivi périodique des agents sans pouvoir se substituer aux avis d'aptitude qui restent de la responsabilité du Médecin du travail. Elles favorisent le maintien ou l'amélioration de la santé physique et psychologique de l'agent. Elles participent également à différentes actions en matière de prévention, d'éducation de la santé et de formation.

Elles posent un diagnostic infirmier et dirige si besoin l'agent vers un médecin extérieur en cas d'urgence et/ou vers le Médecin du travail.

La Psychologue du travail :

La Psychologue du travail intervient auprès des agents et des équipes à la demande du service Ressources Humaines ou sur proposition du Médecin du travail.

Son intervention peut être :

- **Individuelle** : Sur un plan professionnel suite à un évènement traumatisant...
- **Collective** : Médiation dans des situations de conflits au sein d'une équipe, soutien des agents dans le cadre d'évènements traumatisants pour le service...

SERVICE MEDICAL DU CENTRE DE GESTION : tél : 02.54.56.68.50

Le Conseiller Prévention :

Il a un rôle de conseil, d'évaluation et de réalisation d'actions de prévention. Il assiste les Collectivités dans la mise en œuvre du Document Unique. Il participe à l'analyse des accidents du travail recensés dans les Collectivités afin de tenter d'apporter avec les Assistants de Prévention désignés par l'Autorité Territoriale des mesures correctives selon les situations rencontrées.

SERVICE PREVENTION : tél : 02.54.56.68.53

Le correspondant Handicap :

Le correspondant Handicap est le relais du Médecin de Prévention lorsque des aménagements de postes doivent être réalisés afin que les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés puissent travailler dans les meilleures conditions.

LES PARTENAIRES:

L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie (ANPAA) œuvre sur l'ensemble du département du Loir-et-Cher, notamment par :

Son Centre de Soins, d'Accompagnement et de Prévention en Addictologie :

Composé d'une équipe pluridisciplinaire, le CSAPA a pour objet l'accueil, l'information, l'accompagnement dans le soin et l'orientation des personnes ayant une problématique liée à l'alcool, le tabac ou le jeu pathologique ainsi que leur entourage en proposant un suivi médical, psychologique et social.

Basé sur Blois, le CSAPA a des antennes sur Romorantin-Lanthenay, Vendôme, Noyers-sur-Cher, Saint-Laurent-Nouan.

Son service de prévention :

L'ANPAA est un organisme de formation professionnelle en prévention et gestion des risques professionnels liés à l'usage d'alcool, tabac, cannabis et autres produits, de même, elle forme les adultes relais et les acteurs de terrain.

Les professionnels interviennent dans différents secteurs : qu'il s'agisse : du privé marchand, de l'économie sociale, du secteur médical et paramédical, de l'éducation nationale, des collectivités

ANPAA 41, 2 rue Sainte, 41000 Blois-Tél: 02 54 56 15 16-Fax: 02 54 56 05 38-Courriel:
anpaa41@anpaa.asso.fr

La Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) :

Le Centre de gestion a décidé de s'inscrire dans un mécénat de compétences avec la Mutuelle Nationale Territoriale. Ce dispositif traduit un engagement réciproque d'actions au bénéfice des collectivités et des agents sans engagement financier de part et d'autre et sans exclusivité.

Le Mécénat de Compétences est un service d'accompagnement social destiné à tous les agents des collectivités (adhérents ou non à la MNT) qui vise à accompagner les personnes en difficultés dans les domaines suivants :

- Difficultés financières,
- Arrêt de travail,
- Perte d'autonomie et dépendance,
- Handicap,
- Famille et petite enfance.

Concrètement, c'est une plateforme téléphonique, **Ligne Claire** qui est mise à disposition des agents avec un numéro dédié afin qu'ils puissent s'entretenir, en toute confidentialité, avec des conseillers médico-sociaux.

Les agents peuvent contacter **le service Ligne-Claire** du **Lundi au Vendredi de 8H00 à 20H00** et le **samedi de 9h00 à 17h00** au **09 78 97 02 02** (*prix d'un appel local*).