

Les addictions au travail

Gérer les situations à risque dans les collectivités

13 octobre 2017

INTRODUCTION



- De nombreux responsables, collègues...peuvent se sentir démunis face à des agents qui consomment drogues, alcool ou encore médicaments..., occasionnant des comportements à risque pour eux-mêmes ou autrui.
- Toutes les régions, tous les métiers, tous les statuts au sein des collectivités peuvent être touchés par cette problématique.
- Au-delà de la responsabilité qui incombe à chaque employeur d'assurer la santé et la sécurité sur les lieux de travail, ces situations peuvent provoquer du stress, de la culpabilité au sein des équipes et perturber l'organisation du travail.
- Pour faire face, une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux autres addictions peut être mise en œuvre. Elle doit être collective et se prépare en amont car chaque situation est différente et demande un plan d'action personnalisé.

Consommation d'alcool: Le saviez-vous



Le saviez-vous?

Pourquoi consomme-t-on?

- **Une fois pour voir** : découverte, transgression, s'intégrer à un groupe, ...
- **De temps en temps**: retrouver certaines sensations agréables, convivialité, recherche ponctuel de performance, ...
- **Assez souvent**: performance, remède à un mal être, sensations agréables régulières, fuite de la réalité, ...
- **Tous les jours**: sensations indispensables, disparition de symptômes, combler un manque.

Le saviez-vous?

Qu'est qu'une substance psychoactive?



L'alcool au même titre que le cannabis, la cocaïne ... ou certains médicaments (anxiolytiques, somnifères, antalgiques..) sont des substances **psychoactives**.



Elles agissent directement sur le cerveau en : modifiant le comportement, les humeurs, les perceptions et l'activité mentale des utilisateurs. En consommer entraîne forcément des risques et des dangers pour la santé des usagers.

Le saviez-vous?

L'alcool est-il une drogue ?

- OUI
- NON



- 
- Oui l'alcool, comme le tabac est considéré comme une drogue licite. Sa consommation est réglementée (voie publique, travail..) mais sa vente est autorisée par la loi . Au niveau **médical**, l'alcool est classé parmi les **drogues dures** pouvant entraîner une **forte dépendance** physique et psychologique chez certaine personnes.
 - **Les produits interdits** : Cannabis, cocaïne, ecstasy, héroïne, ...
 - **Les produits sur prescription médicale** : anxiolytiques, antidépresseurs, hypnotiques...

Le saviez-vous?

Il y a plus d'alcool dans un verre de rhum que dans un verre de vin ?

- OUI
- NON



➔ **Non** la quantité est la même. Les verres servis dans les bars ont tous la même dose d'alcool, quelque soit le type d'alcool, seul les volumes sont différents. Cette dose est **une unité d'alcool**. Elle équivaut à environ **10g** d'alcool pur contenu dans 1 verre.

!A l'occasion d'un pot, à la maison...les volumes que nous servons sont souvent supérieurs aux standards.

Le saviez-vous?



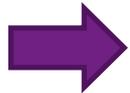
EQUIVALENCE DES BOUTEILLES :

1 Bouteille de vin à 12°	8 « verres »	1 « Flash » de Whisky (25cl)	10 « verres »
1 bouteille de champagne à 12 °	8 « verres »	1 « Flash » de Porto (25cl)	3 « verres »
1 Bouteille de Whisky (75 cl) à 40°	23 « verres »	1 demi de bière (25 cl) à 5°	1 « verre »
1 bouteille de Porto (75 cl) à 20 °	13 « verres »	1 canette de bière 8 /6 (50 cl)	4 « verres »
1 bouteille de Pastis à 45°	30 « verres »		

Le saviez-vous?

Le pic d'alcoolémie dans le sang est atteint au bout de:

- 15 min
- 30 min
- 1h



Si la consommation s'effectue à jeun le pic est atteint en moyenne **en 30min** et **1heure** en moyenne si cela se fait pendant un repas.

Le saviez-vous?

L'élimination de l'alcool dans le sang est plus lente que l'absorption?

- OUI
- NON



Oui l'élimination est plus lente que l'absorption. En effet, il faut en moyenne 1h30 pour éliminer 1 verre d'alcool.



Exple: un homme de 70kg mettra environ 1h30 pour éliminer un verre tandis qu' il faudra environ 2h pour une femme de 60kg.

Le saviez-vous?

Dormir ou faire de l'exercice, permet de faire baisser plus rapidement le taux d'alcoolémie?

- OUI
- NON



Non ni l'un ni l'autre. Seul le temps permet l'élimination de l'alcool dans le sang.

Le saviez-vous?

A partir de combien de verres est-on ivre ?

- 2 verres
- 3 verres



➔ Cela dépend de chaque individu! On peut observer des différences en fonction de l'âge, du sexe, de l'état de santé, du poids. Mais aussi de l'accoutumance, du mélange avec d'autres substances, de la période d'absorption.

Le saviez-vous?

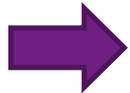
A partir de combien de verres par jour une consommation est-elle considérée comme excessive par l'OMS ?

Pour les **femmes**: - 2 verres

- 4 verres

Pour les **hommes** : - 3 verres

- 4 verres



Selon l'OMS une consommation est excessive au-delà de :

- 20g/j, **2 verres** pour une femme ou *140g (14 verres) /semaine*
- 30g/j, **3 verres** pour un homme ou *210g (21 verres) /semaine*

Le saviez-vous?

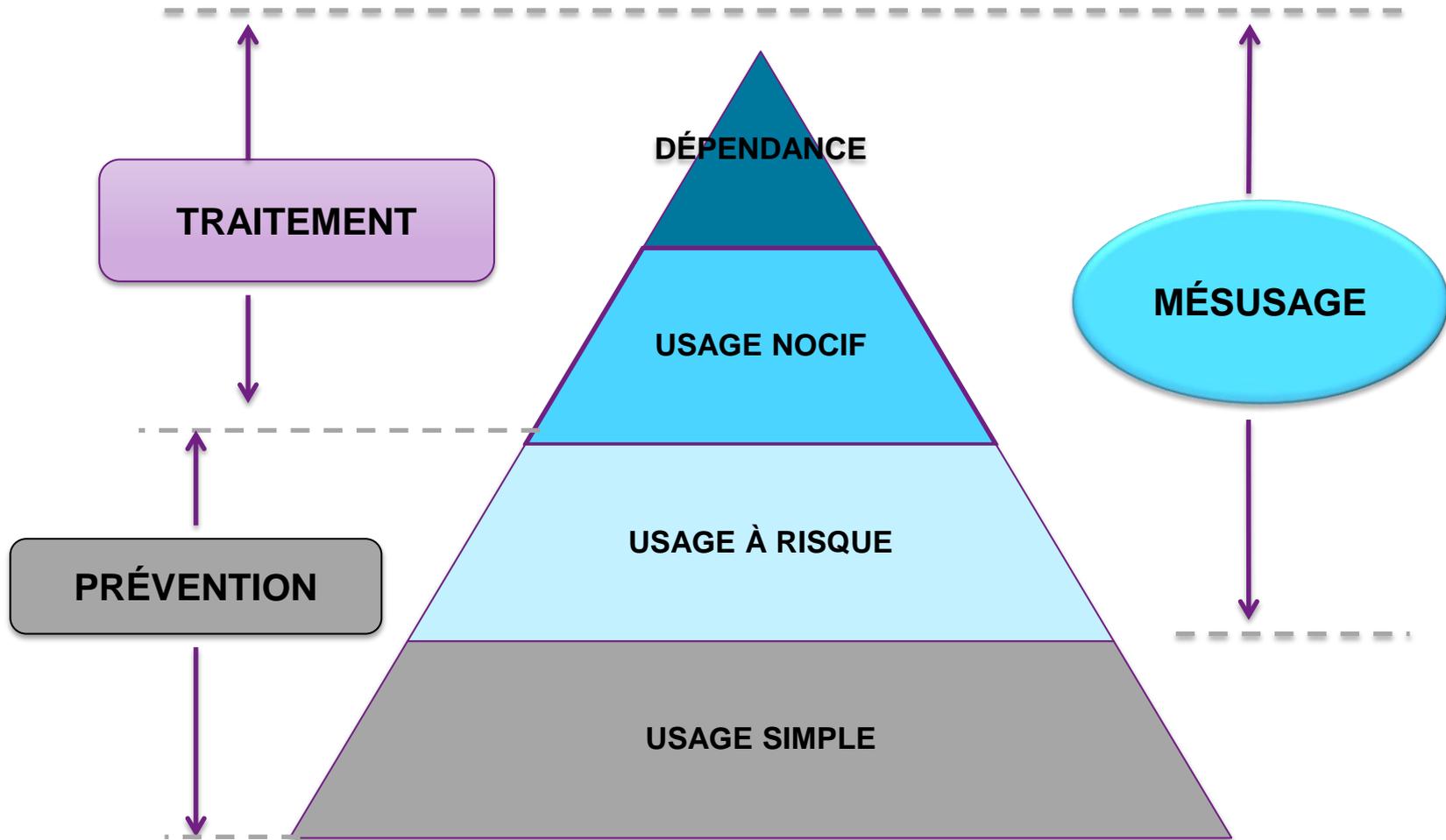
Les consommateurs d'alcool représentent environ 80 % de la population française
Parmi eux, on distingue:

- Les buveurs modérés
- Les consommateurs excessifs (à risques, à problème, dépendants)

Recommandations de l'OMS:

- pas plus de **4 VERRES par occasion**
- au moins un jour par semaine sans alcool
- pas d'alcool pendant la grossesse
- pas d'alcool pour les enfants

Comportements de consommation liés à l'alcool



Comportements de consommation liés à l'alcool

Usage simple

- Pas de complications pour la santé
- Pas de troubles du comportement ayant des conséquences nocives pour soi ou autrui
- Respect des seuils de l'OMS et des recommandations établies par les organismes de santé



Comportements de consommation liés à l'alcool

Usage à risque

Consommation lors de situations à risque :

- Conduite d'un véhicule
- Travail sur machine dangereuse
- Situation qui requiert vigilance et attention
- Association avec certains médicaments
- Grossesse



Comportements de consommation liés à l'alcool

Usage nocif

Dommages dans les domaines somatiques, psycho-affectifs ou sociaux (pour l'individu et/ou l'entourage) :

- Infractions répétées (violences, accidents...)
- Aggravation de problèmes personnels ou sociaux
- Difficultés à remplir ses obligations professionnelles
- Pas de dépendance à ce stade

Comportements de consommation liés à l'alcool

La dépendance

Addiction:

Elle se définit comme la dépendance d'une personne à une substance ou à un comportement dont elle ne peut plus se passer en dépit de sa propre volonté.

4 critères :

- Impossibilité de résister au besoin de consommer
- Accroissement d'une tension interne (anxiété) avant la consommation
- Soulagement lors de la consommation
- Sentiment de perte de contrôle pendant la consommation

Comportements de consommation liés à l'alcool

La dépendance

- **Psychologique** (état dépressif, troubles du sommeil, troubles de l'humeur, troubles de la mémoire, manque de concentration, ...)
- **Physique** (tremblements, sueurs, cernes, vieillissement cutané, changement de couleur du teint jaune, iris de l'œil colorée : le blanc est vitreux, ...)
- Pas de notion de quantité ou de fréquence de consommation
- Perte de la « liberté de ne plus consommer »



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Relation dose et effet

TAUX	SYMPTÔMES
0 g/l à 0,20 g/l	Aucun
De 0,20 g/l à 0,50 g/l	Les gestes commencent à être perturbés, troubles de la vue, estimation faussée des distances et des vitesses
De 0,50 g/l à 0,80 g/l	Euphorie, allongements des temps de réaction et troubles des réactions motrices, risque accidentel accru
De 0,80 g/l à 1,20 g/l	Ivresse, baisse massive de la vigilance, conduite très dangereuse
De 1,20 g/l à 3 g/l	Allure titubante, seuil des passages à l'acte
Au-delà de 3 g/l	Risque de coma pouvant entraîner la mort

Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Au volant

- À 0,5 g/L : risque d'accident mortel x 2
- À 0,8 g/L : risque x 10
- À 1,2 g/L : risque x 35
- À 2,0 g/L : risque x 80



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Les perturbations du champ visuel

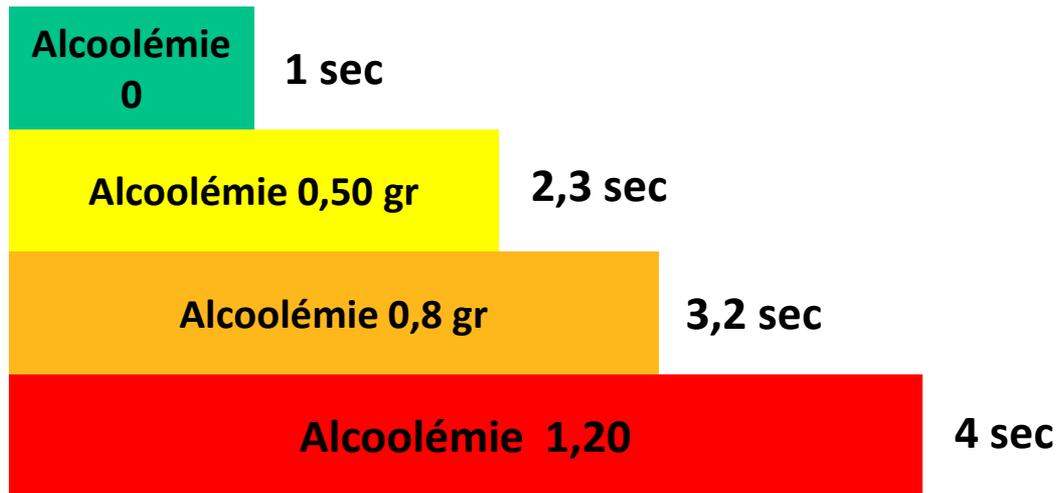


Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Le temps de réaction

➤ Au volant, à son poste de travail...

= Notre temps de réaction est incompressible mais augmente en fonction de l'alcoolisation:



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Les effets à court terme

- Effet euphorisant, désinhibant
- Ivresse: excitation psychomotrice, troubles de l'équilibre, difficultés de concentration, troubles digestifs ...
- Ivresse pathologique : troubles du comportement, agitation, agressivité
- Gueule de bois, black out, coma éthylique



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Les effets à long terme

▪ Troubles physiques:

- Atteintes cardiaques: Troubles du rythme, cardiomyopathie, AVC, maladies coronarienne
- Atteintes hépatiques : cirrhoses, hépatite, fibrose
- Pancréatite: production de substances toxiques
- Augmentation du risque de cancers: bouche, œsophage, gorge, foie, sein, maladies du foie, du pancréas
- Atteintes du système immunitaire: système affaibli
- Problèmes sexuels
- Maladies cardiovasculaires



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Les effets à long terme

▪ Troubles psychiques:

- Changement d'humeur et de comportement
- Coordination des gestes et compréhension plus difficiles
- Dépression, anxiété
- Désorientation (carence en vitamine)
- Désinhibition avec accès de violence, perte de contrôle, attitude provocatrice.



Les risques et les effets et les conséquences de l'alcool sur l'individu

Les effets à long terme

▪ Troubles sociaux-professionnels:

- Isolement
- Insécurité au travail
- Problèmes familiaux
- Désinvestissement social : abandon d'activités de loisirs, repli sur soi, isolement
- Problèmes judiciaires : retrait de permis, violence ...



Signes de repérage clinique

Alcool

▪ Signes aigus:

- ✓ Difficultés d'expression,
- ✓ Propos incohérents,
- ✓ Répétitifs, agitation physique,
- ✓ Elocution verbale,
- ✓ Troubles moteurs visibles,
- ✓ Difficultés à maintenir l'équilibre... ,
- ✓ Haleine caractéristique

▪ Signes Chroniques:

- ✓ Baisse de l'efficacité professionnel,
- ✓ Travail non réalisé ou mal réalisé,
- ✓ Baisse des réflexe, de la vigilance, diminution de la rapidité d'exécution des tâches, erreurs, dégâts matériels,
- ✓ Absences courte et répétées du poste, désinhibition, troubles de l'humeur: irritabilité, agressivité... hypersensibilité...

Que dit la réglementation



La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

En France, 5 millions de personnes environ ont une consommation excessive d'alcool ou des difficultés psychologiques, médicales ou sociales en relation avec l'alcool. La fréquence de l'alcoolisme au travail peut toucher jusqu'à 15% de l'effectif selon les collectivités)

➤ L'abus d'alcool peut provoquer des accidents:

Accident de la route (en cause dans 30% des accidents mortels)

- Le code de la route interdit de conduire à partir de 0,5g d'alcool/litre de sang. A partir de 0,8g/l de sang vous passez de l'infraction au délit.

Accident du travail (en cause dans 1 à 2 accidents du travail sur 10)

- Le code du travail rappelle qu'il est **interdit** de « *laisser séjourner sur les lieux de travail une personne en état d'ébriété* ».

➤ L'abus d'alcool peut rendre violent:

Plus d'1 acte criminel sur 2, 1 délit sur 5, sont commis sous l'emprise de l'alcool

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

- **Qui peut être tenu responsable en cas d'accident sur le lieu de travail d'un agent sous l'emprise de substances psychoactives?**
 - L'employeur
 - L'encadrement
 - Les agents

- **L4121-1 du CDT** : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs* ».

- **L4122-1 du CDT** : « *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* ».

- **L.223-6 du Code Pénal** : « *Quiconque pouvant empêcher par son action immédiate, sans risque pour lui ou pour les tiers, soit un crime, soit **un délit contre l'intégrité corporelle de la personne** s'abstient volontairement de le faire est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 euros d'amende. Sera puni des mêmes peines quiconque s'abstient volontairement de porter à une personne en péril l'assistance que, sans risque pour lui ou pour les tiers, il pouvait lui prêter soit par son action personnelle, soit en provoquant un secours.* »

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

➤ Alcool. Quelles sont les obligations de l'employeur public?

▪ Article R.4228-21 (code du travail) :

« il est interdit de laisser **entrer ou séjourner** dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse »

▪ Article R4228-20 (code du travail) :

« **Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre ou le poiré** n'est autorisée sur le lieu de travail »

▪ Article R4225-2, 3 et 4 (code du travail)

« Mise à disposition d'une source **d'eau fraîche et potable** ».

« Mise à disposition d'une boisson non alcoolisée pour les travailleurs ayant à se désaltérer fréquemment ».

➤ Peut-on interdire la consommation d'alcool sur les lieux de travail?

(Article 8 du Décret du 10 juillet 1913 modifié par l'article 2 du Décret n° 60-1087 du 5 octobre 1960)

- Limitation sur des postes à risques
- Procédure introduite dans le règlement intérieur
- Impossibilité d'interdire à toute une collectivité

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

➤ Le règlement intérieur est-il obligatoire?

Non, mais du fait de la diversité des textes, des spécificités de chaque collectivité, il est essentiel que ces règles, soient mentionnées dans un Règlement Intérieur.

- Il n'est pas obligatoire mais l'élaboration, l'adoption et l'affichage permettra de:
 - **Rappeler** les obligations de l'employeur et de chacun
 - **Expliciter** les objectifs d'une démarche de prévention (Informer– Agir et Assister)
 - **Définir** une gestion des situations d'alcoolisation:
 - Pendant le temps de travail (ex: les cas d'état d'ivresse aigue ou chronique)
 - Pendant les pause et évènements festifs
 - **Définir** les modalités de contrôle (le recours l'alcootest ou test de dépistage)

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

- **Peut-on proposer l'alcootest au sein du travail? Peut-on le faire systématiquement pour chaque employé?**
 - L'alcootest peut-être proposé sous certaines conditions
 - La procédure est inscrite au règlement intérieur
 - La personne occupe **un poste à risque** dont la liste est établie **dans le RI**
 - La personne en état d'ivresse (signes observables) fait courir un danger grave et imminent pour lui et/ou son environnement .
 - Les personnes chargées du dépistage sont désignées dans le RI.
 - Le refus de se soumettre à ce test pourra être interprété comme un non respect du règlement intérieur, passible d'une sanction disciplinaire.
 - La personne peut contester le résultat au besoin en sollicitant une contre-expertise.

*Le recours à l'alcootest a pour seul objectif de **prévenir ou de faire cesser immédiatement** une situation dangereuse et non de permettre à l'employeur de constater une éventuelle faute disciplinaire.*

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

➤ Peut-on fouiller le casier des vestiaires des agents ?

La fouille de vestiaires est possible si :

- Le faire en présence de l'agent, l'avoir prévenu à l'avance de la date de la fouille ;
- Motiver cette fouille par un risque ou un événement particulier (par exemple la disparition régulière d'objets ou le comportement anormal d'un agent) ;
- Respecter les dispositions du règlement intérieur (si celui-ci en prévoit)

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

➤ Peut-on sanctionner un agent alcoolisé?

- La sanction administrative en cas non respect du règlement intérieur
- Sanctions disciplinaires fondées sur un comportement fautif de l'agent lors de l'accomplissement du service.
- **Types de sanctions applicables** : toutes les sanctions issues du droit disciplinaire (de l'avertissement à la révocation)

Exemple: Arrêt du 22 mai 2002: La cours de cassation reconnaît valable un licenciement suite à un alcootest positif fait sur un employé allant conduire un véhicule.

La réglementation: quand on boit trop on risque quoi ?

➤ Exemples de sanction disciplinaire lorsque l'alcoolisation affecte le service :

- *Mise à la retraite d'office d'un ouvrier professionnel fondée sur plusieurs motifs parmi lesquels la mauvaise exécution du travail qui lui était confié, le manque de ponctualité, des absences non justifiées ou signalées tardivement, un état d'ébriété fréquent provoquant un comportement incohérent. CAA Douai, 8 novembre 2006*

➤ Exemple de sanction disciplinaire pour atteinte à l'image du service publique

- *Un éducateur d'activités physiques et sportives a été, suite à sa condamnation à un an d'emprisonnement pour violence sur personne dépositaire de l'autorité publique, révoqué. La gravité des faits en cause, commis alors que l'agent était sous l'emprise d'un état alcoolique, ont porté atteinte à la réputation de la collectivité qui l'employait. TA Bordeaux 31 décembre 2012*

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions



Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

➤ Quels sont les objectifs de la démarche?

Pour l'employeur public:

- Assurer la santé physique et mentale et la sécurité de tous les agents. C'est une obligation pour l'employeur public.
- Prévenir l'absentéisme en lien avec les addictions ou consommations à risque: absence en MO, CLM/CLD, Accident du travail
- Eviter les conflits, les violences sur les lieux de travail

Pour la /les personnes en souffrance:

- Eviter l'accident (blessures, coupures, accidents de la route..) et la mise en danger d'autrui
- Dialoguer autour des difficultés rencontrées et proposer un accompagnement personnalisé (éviter le mécanisme de déni)
- Eviter les sanctions, l'isolement

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

- Quels sont vos moyens pour initier et pérenniser cette démarche?

CADRER

**COMMUNIQUER
&
SENSIBILISER**

ACCOMPAGNER

AGIR

DETECTER

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

- Définir en groupe de travail pluridisciplinaire (Autorité, Représentant du personnel, RH, CHSCT, médecin de prévention, assistant et conseiller en prévention...).
- Ce groupe de travail aura pour objectifs:
 - De dresser **un état des lieux**
 - D'élaborer un plan d'action en vue d'améliorer les capacités interne de la collectivité face aux problèmes d'alcool.

Ceci passera par:

- La définition **d'un règlement alcool** dans le **règlement intérieur**: rappel, des obligations, situations festives, pots d'amitié, liste pour les travaux et postes dangereux où le principe du « 0 » alcool est admis , conditions de recours à l'alcotest...
- Le traitement des incidents : détermination d'un **protocole de suivi réglementaire** et médico-social, élaboration d'une **fiche de constatation** (pour gestion des situations « aigues »)
- L'accompagnement des agents en difficulté alcoolique.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

Le règlement alcool dans le règlement intérieur pourquoi ?

Le règlement intérieur ne peut pas être moins exigeant que la réglementation mais il peut introduire des limitations supplémentaires, dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles.

- Limitation ou interdiction de la consommation de boissons alcoolisées
- Définir les sanctions applicable
- Définir les modalités du contrôle de l'alcoolémie et de la prise de stupéfiant
- Se protéger

***Attention :** Le règlement intérieur doit être préalablement soumis pour avis au CHSCT ou au CT, avant son adoption.*

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

➤ **Limitation ou interdiction de la consommation de boissons alcoolisées**

L'interdiction ne peut concerner que les salariés occupant un poste de sécurité ou un poste à risques, tels que :

- la conduite de véhicule et d'engin ;
- l'utilisation de machines dangereuses ;
- l'utilisation de produits dangereux ;
- des situations dangereuses (travail en hauteur, travaux électriques, ...) ;
- des situations impliquant un encadrement (enfants, personnes âgées, ...).

➤ **Nécessité d'identifier précisément et exhaustivement les postes et les tâches à risques au sein de la collectivité.**

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

➤ Définir les sanctions applicables

Les agents doivent être **informés directement et personnellement** de l'éventualité du dépistage.

Le dépistage doit être **justifié et proportionné**.

L'autorité territoriale doit désigner les personnes habilitées à procéder au contrôle.

Si le dépistage n'est pas **prévu dans le règlement intérieur**, il ne peut pas être appliqué

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

➤ Définir les modalités du contrôle de l'alcoolémie et de la prise de stupéfiant

En cas de refus de se soumettre à l'alcootest, il y a présomption d'état d'ivresse. L'autorité hiérarchique interdit l'accès au poste de travail.

Tout manquement aux prescriptions en matière d'introduction et de consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, sera considéré comme une faute disciplinaire.

Par ailleurs, les impacts d'une consommation d'alcool sur le travail (retards, erreurs, etc.) sont sanctionnables.

➤ Se protéger

La jurisprudence a démontré que si un accident du travail grave lié à l'alcool survient, en cas de recherche de responsabilité pénale, le fait de ne pas avoir adopté de règlement intérieur peut constituer une **circonstance aggravante**.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

CADRER

- **L'organisation des pot**

Afin de permettre la responsabilisation de tous les acteurs de la collectivité lorsqu'un « pot » est envisagé, il est préconisé que son organisateur fasse au préalable une demande écrite à son supérieur hiérarchique.

Cette demande est formalisée dans une fiche qui précise : les boissons (avec et sans alcool) et accompagnements.

=> **Une charte de pot peut être réalisée**

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

COMMUNIQUER & SENSIBILISER

- Former toutes les personnes amenées à intervenir dans la démarche de prévention Assistant/Conseiller en prévention, Médecin de prévention, Autorité, Responsables, RH...
- Informer tous les agents de la démarche et des dispositifs existants :

En interne:

- Assistant et conseiller en prévention
- Médecin de prévention
- Responsables, autorité, RH...

En externe:

- Le médecin traitant
- L'assistante sociale
- Le psychologue...

Les associations et acteurs spécialisée en addictologie:

- L'ANPAA
- CSAPA
- Alcool info service
- Alcoolique anonyme, hôpitaux

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

DETECTER

- Il s'agit de **détecter** dans le sens d'observations **factuelles et objectives**.
- Il **ne doit** pas y avoir d'interprétation, ni de jugement, « *tu as bu, tu es dépendant, tu fais mal ton travail,...* »
- Les signes et les faits **observables**

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

DETECTER

▪ L'utilisation d'un test de dépistage

Test du taux d'alcoolémie ou de dépistage de l'usage de stupéfiant = mesure restrictive des libertés.

- ⇒ Le dépistage ne peut être systématique. Ce dépistage ne peut concerner que les salariés occupant un poste à risques (postes définis dans le règlement intérieur).
- ⇒ L'utilisation d'un test ne peut avoir pour objet que de prévenir ou de faire cesser immédiatement une situation dangereuse.

C'est une utilisation exclusive en vue de la protection de la santé et de la sécurité des personnes.



Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

DETECTER

▪ L'utilisation d'un alcootest

➤ Droit de l'agent

L'agent a la faculté d'exiger la présence d'un représentant du personnel ou d'un agent de son choix. Il peut contester les résultats du contrôle ainsi effectué et demander une contre-expertise.

➤ Résultat du test

L'agent est considéré en état d'ivresse dès lors que le taux légal défini par le code de la route est dépassé (0,5 g d'alcool par litre de sang ou 0,25 mg d'alcool par litre d'air expiré).

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

AGIR

Qu'est ce que le constat d'incident ?

- ⇒ Permet de décrire précisément les états et les faits observés, susceptibles d'être dangereux,
- ⇒ Permet de garder une trace de la prise en charge mise en place pour l'agent.

Après remplissage, cette fiche est à transmettre :

- ✓ au médecin du travail,
- ✓ au supérieur hiérarchique de l'agent.

Pourquoi établir un constat d'incident ?

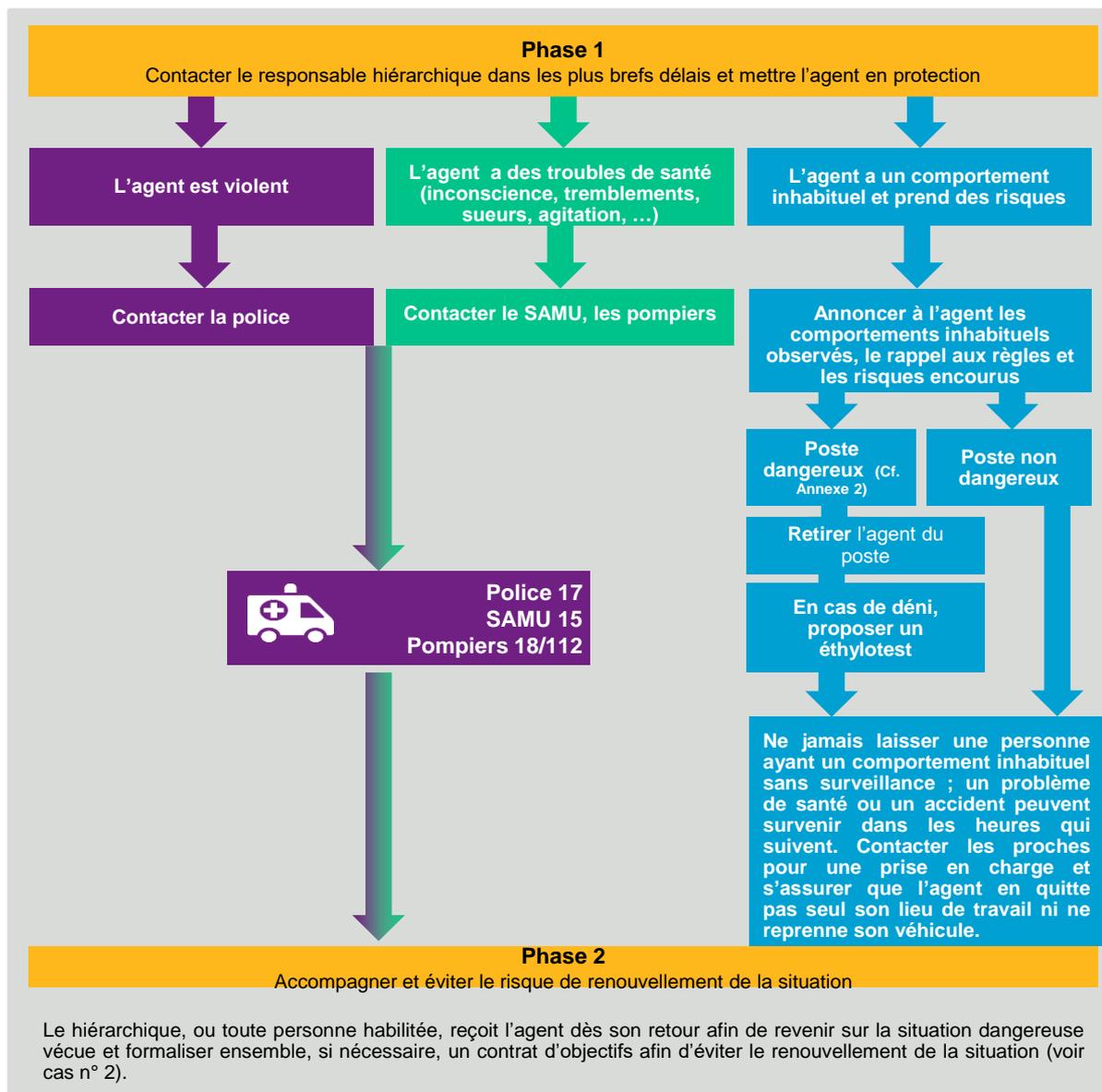
- ⇒ Garder une trace des situations et comportements liés aux problèmes d'addictions qui sont survenus dans la collectivité,
- ⇒ Eviter tout déni.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

AGIR

- Dans le cas d'une alcoolisation **aigüe** ?
- Dans le cas d'une alcoolisation **chronique** ?

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités



Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

L'entretien

Le chef de service ou l'autorité convoque la personne dans un lieu adapté à l'échange.
Au préalable, il peut avoir pris conseil auprès d'acteurs internes/ externes pour préparer l'entretien.

=> L'objectif de cet entretien est de témoigner à la personne la volonté de trouver des solutions pour la maintenir dans son emploi et de lui apporter une aide.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

L'entretien suite à une alcoolisation aigue

L'entretien ne doit pas se faire juste après le constat d'ébriété et le retrait du poste ; il doit avoir lieu de préférence dans un bureau fermé et en l'absence de collègues.

La rencontre doit permettre d'aborder les thèmes suivants :

- Rappels des faits observés
 - Rappel des missions du poste, des conditions de leur réalisation et du rôle de chacun
 - Rappel des risques professionnels et de la sécurité au travail
 - Rappel de la réglementation, de la législation du travail et des sanctions encourues
 - Ecoute attentive de la version de l'agent et de ses explications
- ⇒ A l'issue de l'entretien, l'encadrant peut proposer à l'agent un rendez-vous avec la médecine professionnelle, si ce dernier le souhaite et en fonction de ce qu'il a pu exprimer.
- ⇒ Les faits ou dysfonctionnements seront sanctionnés (ou non) selon le degré de gravité estimé par le responsable ainsi que par l'autorité territoriale.

Il est important de conserver une trace écrite des faits concernés et de la rencontre.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

L'entretien en cas de récidive

L'encadrant direct doit informer son supérieur hiérarchique de la situation ayant entraîné le retrait de l'agent de son poste de travail. Les deux encadrants sont présents à l'entretien qui est organisé à la suite des faits et qui doit aborder les thèmes suivants :

- En plus des faits mentionnés précédemment, la rencontre doit permettre d'aborder les thèmes suivants :
 - Rappels des faits antérieurs constatés ainsi que de ceux ayant causé cette nouvelle rencontre (constat d'incident)
 - Rappel des missions de l'agent et des difficultés observées à remplir ses obligations.

A nouveau, une trace écrite des faits et de la rencontre est conservée. A l'issue de l'entretien, l'encadrement peut proposer à l'agent une forme de « contrat » d'objectif , un engagement réciproque à ce que l'agent change de comportement professionnel avec le soutien de sa hiérarchie.

=> Une nouvelle rencontre peut être programmée, sans forcément attendre de nouveaux faits, afin d'évaluer l'évolution de la situation et l'attitude de la personne à son travail.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

Comment mener l'entretien ?

5 axes :

1. Accueillir l'agent:

- Dans un lieu neutre et sécurisant
- Demander à l'agent comment il se sent, ses attentes, ses craintes éventuelles.

Il s'agit ici de créer un climat de confiance et de préciser le cadre/les objectifs de l'entretien.

2. Etablir un constat

- Sur sa situation au travail en présentant un relevé objectif des faits observés.
- Discuter des éléments entourant les conditions liées au travail (charge de travail, dossiers en cours)
- Expliciter à l'agent les priorités qu'il doit prendre en compte

4. Etablir un plan d'action (contrat d'objectif)

En fonction des difficultés évoquées, proposer des solutions à l'agent et/ou le rassurer.

5. Conclure l'entretien

Reformuler, résumer les faits et les éventuelles actions à mettre en œuvre (donner des délais).
Terminer l'entretien d'une façon positive et préciser sa disponibilité en cas de besoin.

Engager une démarche de prévention des risques liés à l'alcool et aux addictions dans vos collectivités

ACCOMPAGNER

Dans les deux situations, un accompagnement est au cœur de la démarche: le soin et le retour progressif à la normale

- **Le contrat d'objectif formalisé par écrit à l'issue de l'entretien:**
 - Des aménagements organisationnels peuvent être proposés pour soutenir la personne dans sa démarche de soin .
 - Présenter et aider à mettre en place les actions de soins qui peuvent être réalisées par les hôpitaux, la médecine préventive, les associations,...
 - Etablir un planning de suivi: date du prochain entretien, date du prochain point d'avancement

Ne jamais conseiller l'arrêt immédiat de la consommation. L'alcoolisme dépendance est une maladie qui demande à être prise en charge par les professionnels de santé

MERCI

clemence.beun@grassavoie.com

GRAS SAVOYE, société de courtage d'assurance et de réassurance
Siège Social : Immeuble Quai 33, 33/34 quai de Dion-Bouton, CS 70001, 92814 Puteaux Cedex.
Tél : 01 41 43 50 00. Télécopie : 01 41 43 55 55. <http://www.grassavoie.com>.
Société par actions simplifiée au capital de 1 432 600 euros. 311 248 637 RCS Nanterre. N° FR 61311248637.
Intermédiaire immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 001 707 (<http://www.orias.fr>).
Gras Savoye est soumis au contrôle de l'ACPR (Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution) 61 rue Taitbout 75436 Paris Cedex 9