



Prévention du risque alcool au travail



Ce guide a été rédigé par le Pôle Santé Prévention du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Cantal
en partenariat avec le Pôle Santé Prévention de GRAS SAVOYE



- **l'alcool** une copie peut être remise à chaque agent, pour information



- **démarche de prévention**



- **acteurs de la démarche**



- **obligations de l'employeur**



- **alcoolisation aiguë**



- **alcool et convivialité**



- **recours à l'alcootest**

Ce guide sera mis à jour par le Pôle Santé Prévention du CDG15 autant que de besoin.

Vous pouvez retrouver l'intégralité de ce document sur le site internet du CDG 15 à l'adresse suivante :

www.cdg15.fr



l'alcool



Les alcools légers n'existent pas, c'est de l'alcool tout simplement



Les verres servis dans les bars ont tous la même dose d'alcool, seuls les volumes sont différents



A la maison, les volumes que nous servons sont souvent supérieurs aux standards

L'alcool met du temps à s'éliminer, une nuit peut ne pas être suffisante pour reprendre la conduite après un repas alcoolisé de la veille



L'alcoolisme est une maladie qui peut avoir des conséquences à court et long terme

- **Environnement professionnel :**
Mise à l'écart de l'équipe, sanction disciplinaire, perte de permis, perte d'emploi, accident de service...
- **Santé :**
Dépression, troubles du comportement, cancers...
- **Social :**
Rupture relationnelle avec les amis et la famille, divorce, isolement, endettement...

l'alcool



La réglementation limite la consommation d'alcool

-  **Sur la voie publique :**
L'ivresse publique et manifeste est une infraction
-  **Sur la route :**
La conduite est interdite à partir de 0,5g d'alcool/litre de sang (0,2 pour les conducteurs de transport en commun)
-  **Au travail :**
Il est interdit de laisser séjourner sur les lieux de travail une personne en état d'ébriété



Où en êtes-vous de votre consommation d'alcool ? (test CAGE)

- Vous êtes-vous déjà senti coupable au sujet de votre consommation ?
 - Avez-vous déjà ressenti le besoin d'abaisser votre consommation ?
 - Avez-vous déjà eu le besoin d'alcool dès le matin pour vous sentir en forme ?
 - Votre entourage vous a-t-il déjà fait des remarques sur votre consommation ?
-  Si vous avez répondu «Oui» à au moins 2 questions, il est très probable que votre consommation d'alcool soit problématique.



Ils peuvent vous aider

- Médecin de Prévention du CDG15 > 04 71 63 89 43
- Alcool info service > 0980 980 930
- ANPAA* Aurillac > 04 71 48 70 28
- ANPAA St-Flour > 04 71 60 16 85
- Alcooliques Anonymes Aurillac > 0820 32 68 83
- St-Flour Liberté > 04 71 60 57 00
- Votre médecin traitant

*ANPAA : Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie



démarche de prévention



Les enjeux de la démarche

- **Humain**
Préserver la santé physique et mentale et assurer la sécurité des agents
- **Organisationnel**
Lutter contre l'absentéisme, les conflits, les violences sur les lieux de travail...
- **Economique**
Réduire les congés pour maladie, les accidents de service, les dégâts matériels...
- **Réglementaire**
Satisfaire aux exigences réglementaires, préserver les responsabilités de la collectivité et ses représentants



La démarche de prévention

Chaque situation est différente et demande un plan d'actions personnalisé, mais la démarche est collective, elle se prépare en amont et doit évoluer au fil du temps.

démarche de prévention



Les mesures de prévention à mettre en œuvre

- **Rédaction du document unique**
Elément essentiel pour un engagement efficace et durable dans une dynamique de prévention des risques (dont ceux qui pourraient être générés par des conduites addictives)
- **Mise en place d'un règlement intérieur** (modèle sur www.cdg15.fr)
Définir les limites ou l'interdiction de consommation
Formaliser les droits, les obligations et les sanctions applicables
Définir la possibilité de contrôler l'alcoolémie
Faire valider le règlement intérieur et le porter à connaissance de tous
- **Communication**
Informar tous les agents de l'engagement de l'autorité territoriale à mettre en place un démarche de prévention du risque alcool
Sensibiliser les agents (cf fiche n°1)
- **Formation des acteurs**
Former les encadrants et toutes les personnes amenées à intervenir dans la démarche de prévention du risque alcool (pour plus de renseignements, vous pouvez vous adresser au service de médecine préventive du CDG15)



acteurs de la démarche



Les acteurs internes

- **L'Autorité territoriale**
Met en place la politique de prévention et de la sécurité au travail, elle respecte et fait respecter la réglementation
- **Le Comité Technique ou le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail s'il existe**
Conseille l'Autorité territoriale et les agents
- **L'encadrement**
Veille à l'application des consignes, à la bonne réalisation de l'activité et aux conditions de travail sur les postes
- **L'assistant/conseiller en prévention**
Conseille et assiste l'Autorité territoriale dans la mise en œuvre de la prévention des risques
- **Les agents**
Assurent leur sécurité ainsi que celle d'autrui du fait de leurs actes, ils respectent les consignes de sécurité

acteurs de la démarche



Les acteurs externes

- **Le service de médecine préventive du CDG15**
Prend en charge la santé des agents à leur poste ; il définit les aptitudes et oriente les agents vers les professionnels de soin
- **Le conseiller en prévention du CDG15**
Conseille et assiste les collectivités dans leur démarche de prévention (document unique, règlement intérieur...)
- **Le comité médical**
Définit la situation administrative dans laquelle l'agent malade doit être placé
- **Le Fonds National de Prévention**
Participe au financement, sous la forme d'avances ou de subventions, des démarches de prévention mises en place par les collectivités et établissements territoriaux
- **L'Association Nationale de Prévention en Alcoologie et Addictologie**
Aide à la mise en place d'actions ciblées (évaluation et diagnostic, mise à disposition d'outils d'information, actions de sensibilisation des agents, formation de l'encadrement à la gestion des risques...)
- **Le médecin traitant**
Assure les soins et décide d'un éventuel arrêt de travail



obligations de l'employeur



Décret 85-603 modifié du 10 Juin 1985

Art 2-1 : « Les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité. »

- L'employeur a une obligation de résultat. Celle-ci s'étend aux risques professionnels de tous ordres, dont les risques liés à l'alcool.



Code du travail

Art L4121-3 : « L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs. A la suite de cette évaluation, l'employeur met en oeuvre les actions de prévention garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. »

Art R4228-20 : « 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 est susceptible de porter atteinte à la sécurité et la santé physique et mentale des travailleurs, l'employeur 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. »

obligations de l'employeur



Code du travail (suite)

Art R4228-21 : « Il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse. »

Art R4225-2 : « L'employeur met à la disposition des travailleurs de l'eau potable et fraîche pour la boisson. »



Responsabilités encourues

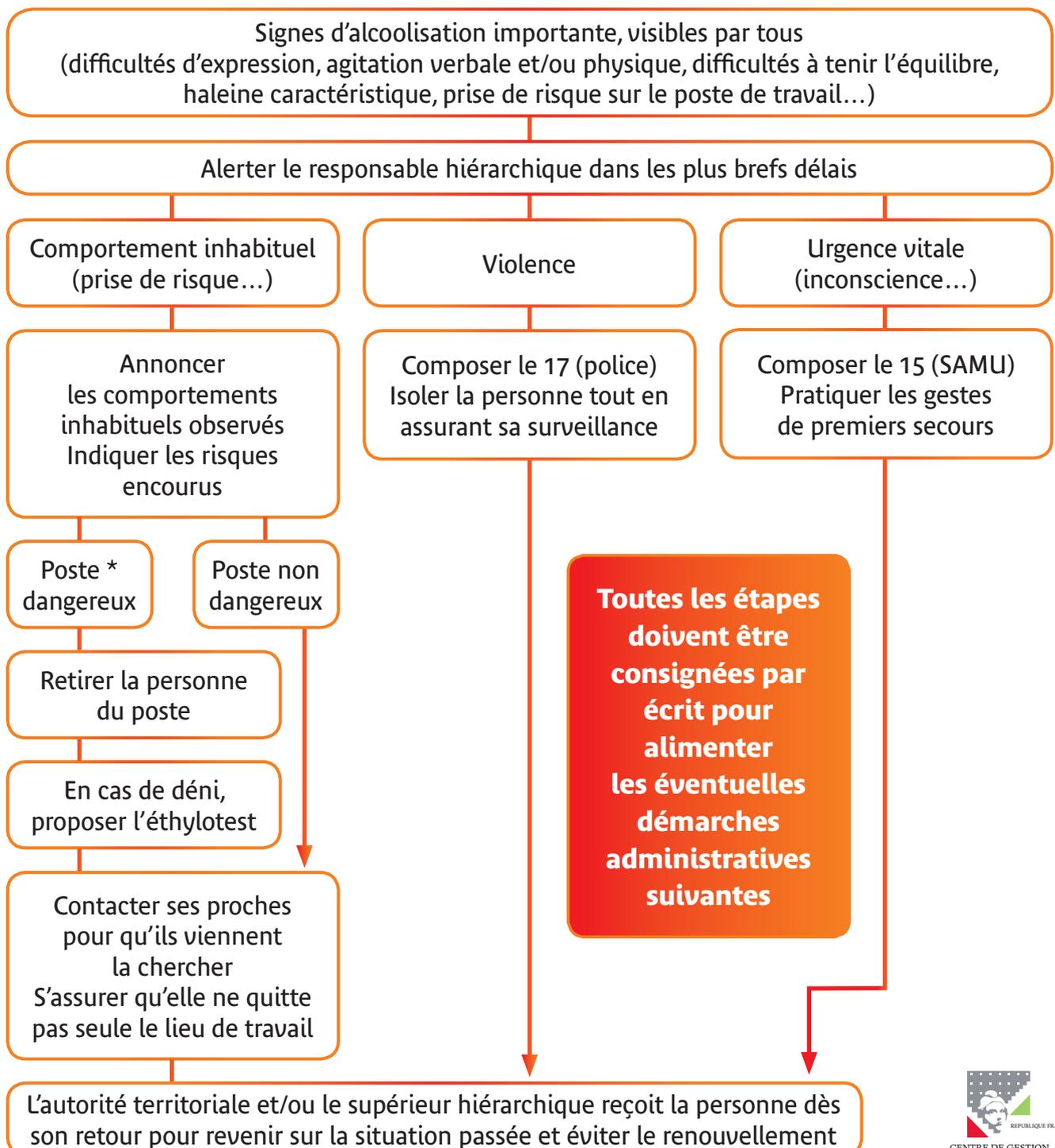
Le chef d'établissement peut voir sa responsabilité être engagée si l'un de ses agents provoque, sous l'emprise de l'alcool, dans l'exercice de ses fonctions, un accident lié à son état.

- **La responsabilité administrative** de la personne publique employeur est présumée pour les dommages causés par ses agents à des tiers ou des usagers.
- L'employeur public peut voir sa **responsabilité pénale** être engagée en tant que personne physique (élu, directeur ou chef de service), mais aussi en tant que personne morale (collectivité ou établissement public). En effet, la responsabilité pénale des personnes ayant concouru à la survenance de l'accident ou de la maladie, peut être engagée pour homicide ou blessures involontaires, selon le caractère direct ou indirect de leur intervention, selon la gravité de la faute et selon l'importance du dommage corporel.

Un agent victime d'un accident causé par son imprégnation alcoolique, durant ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions, ou entre le lieu du travail et le domicile, ne bénéficie pas du régime des accidents de service. En effet, la jurisprudence considère que l'état d'ébriété est une faute personnelle détachable de l'exercice des fonctions. Dans un premier temps, la collectivité devra prendre en charge l'indemnisation des victimes puis émettre un état exécutoire contre l'agent public responsable.



alcoolisation aigüe



*Voir la fiche n°6 : définition des postes dangereux

alcoolisation chronique

Signes d'alcoolisation chronique observés par plusieurs personnes et signalés à la hiérarchie (diminution de l'efficacité professionnelle et prise de risques, erreurs et augmentation des dégâts matériels, absences courtes et répétées du poste du travail, troubles de l'humeur...)

L'autorité territoriale et/ou le supérieur hiérarchique convoque la personne :

- Description des **signes observés**, les impacts sur le travail et/ou les relations professionnelles

- Ouverture du **dialogue**. La personne a la possibilité de s'exprimer. Elle peut être soulagée de pouvoir en parler, d'être épaulée, ou être silencieuse, en colère, dans le déni...

- Témoignage de la **volonté de l'employeur** de lui proposer un accompagnement et de lui apporter une aide

- Proposition ou imposition d'une visite auprès du service de médecine préventive

- **Définition commune des objectifs** à atteindre pour retrouver une situation satisfaisant les exigences professionnelles et consignes de sécurité et permettant à la personne d'être maintenue dans l'emploi. Les préconisations du service de médecine préventive sont prises en compte. Cet échange est formalisé dans un « contrat d'objectifs ». Ce document n'a pas à être intégré dans le dossier administratif afin de ne pas desservir l'évolution professionnelle.

- **Planification du ou des prochains entretiens** et des rencontres prévues dans le cadre du contrat d'objectif (professionnels de santé...)

- Information de la personne d'éventuelles sanctions disciplinaires si cette situation persiste (manquement au travail, non respect des consignes de sécurité...)

Les étapes ci-dessus peuvent être mises en œuvre au cours d'un ou plusieurs entretiens. L'objectif final reste le retour à une situation de travail saine et sans danger.



alcool et convivialité

Au travail, il est des circonstances ou des évènements heureux que l'on souhaite fêter avec ses collègues autour d'un pot dans une ambiance conviviale.



Organiser un pot de convivialité (propositions)

- Rendre obligatoire une demande d'accord écrite au supérieur hiérarchique (préciser le motif, la date, l'heure et le lieu du pot)
- Favoriser les rassemblements en journée autour d'un petit déjeuner ou café « gourmand », sans alcool
- Limiter les quantités de boissons alcoolisées servies (vin, bière, cidre et poiré)
- Proposer des boissons non alcoolisées en quantité au moins égale aux boissons alcoolisées
- Interdire aux participants d'apporter leurs propres boissons
- Associer une collation
- Limiter la durée du pot
- Retirer toutes les bouteilles (vides et pleines) à la fin du pot
- Mettre des alcootests à disposition

Ces modalités d'organisation peuvent faire l'objet d'un protocole dans le règlement intérieur de la collectivité.



recours à l'alcootest

Le recours à l'alcootest doit être prévu dans le Règlement Intérieur. L'autorité territoriale fixe les modalités suivantes :

● **Définition des postes dangereux pour lesquels le recours à l'alcootest est autorisé :**

Selon la jurisprudence : Conduite de véhicule, manipulation de produits dangereux, utilisation de machines dangereuses, postes à responsabilité d'enfants, personnes âgées...

A définir par l'autorité territoriale : Travail sur voirie, travail en hauteur, travail exposant à un risque de noyade, port d'armes, travail isolé...

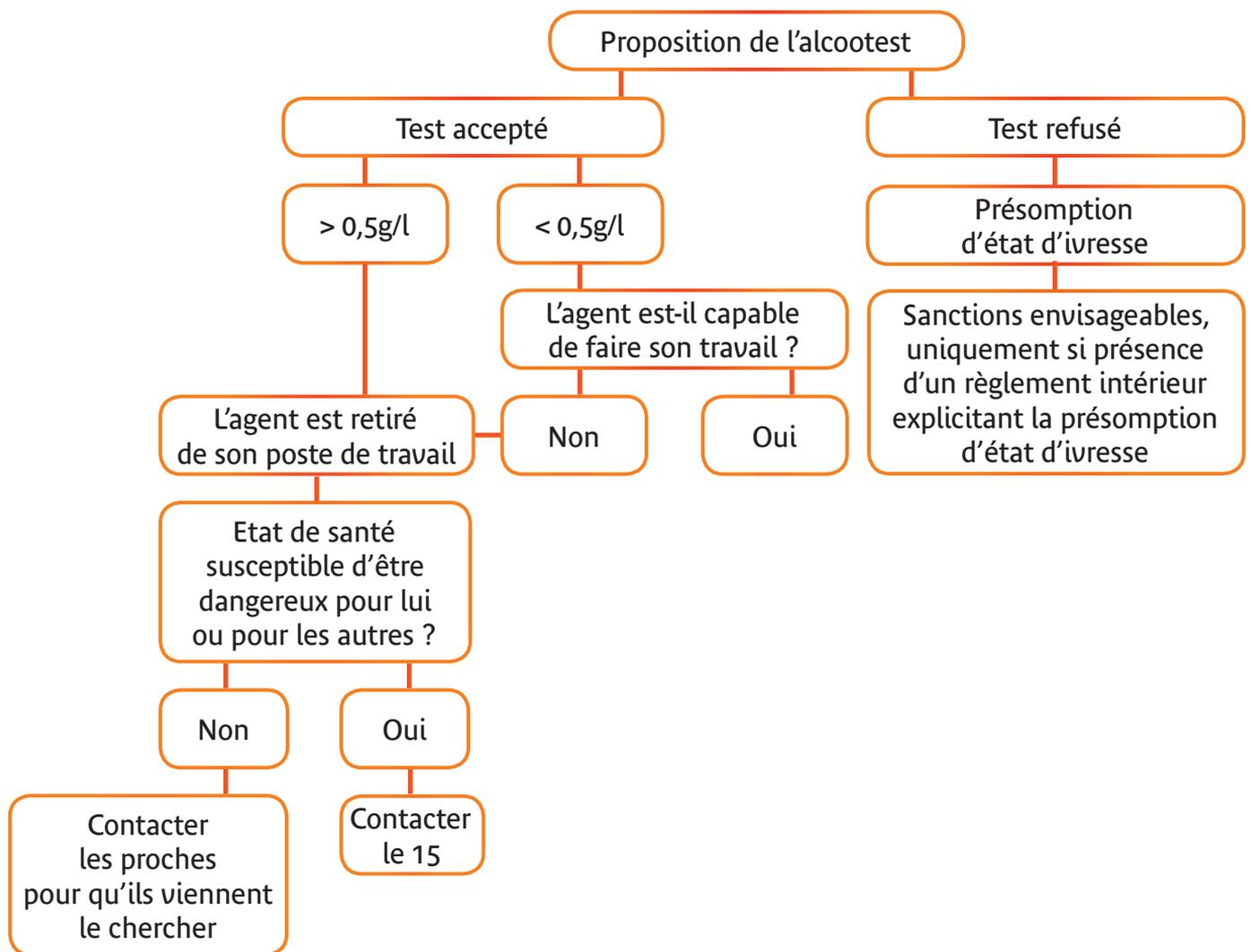
Le danger peut concerner l'agent lui-même, des collègues, des tiers.

● **Définition des modalités d'utilisation de l'alcootest :**

- Désigner la ou les personne(s) habilitée(s) par l'autorité territoriale à pratiquer l'alcootest (autorité territoriale, adjoints, supérieur hiérarchique, policier municipal...) sans obligation de le(s) désigner nommément dans le règlement intérieur.
- Si un agent refuse de se soumettre à l'alcootest, alors que l'autorité territoriale a respecté toute la procédure, il y a présomption d'état d'ébriété
- L'agent a la possibilité dans un laps de temps défini de demander la présence d'un tiers et de solliciter une contre-expertise
- La présence des représentants du personnel n'est pas nécessaire, mais il est souhaitable qu'ils en soient informés

recours à l'alcootest

● Acceptation et refus de proposition de l'alcootest



● Agent en état d'ébriété sur un poste non dangereux

- Pas de proposition d'alcootest
- Sanctions envisageables, uniquement induites par manquement au travail