

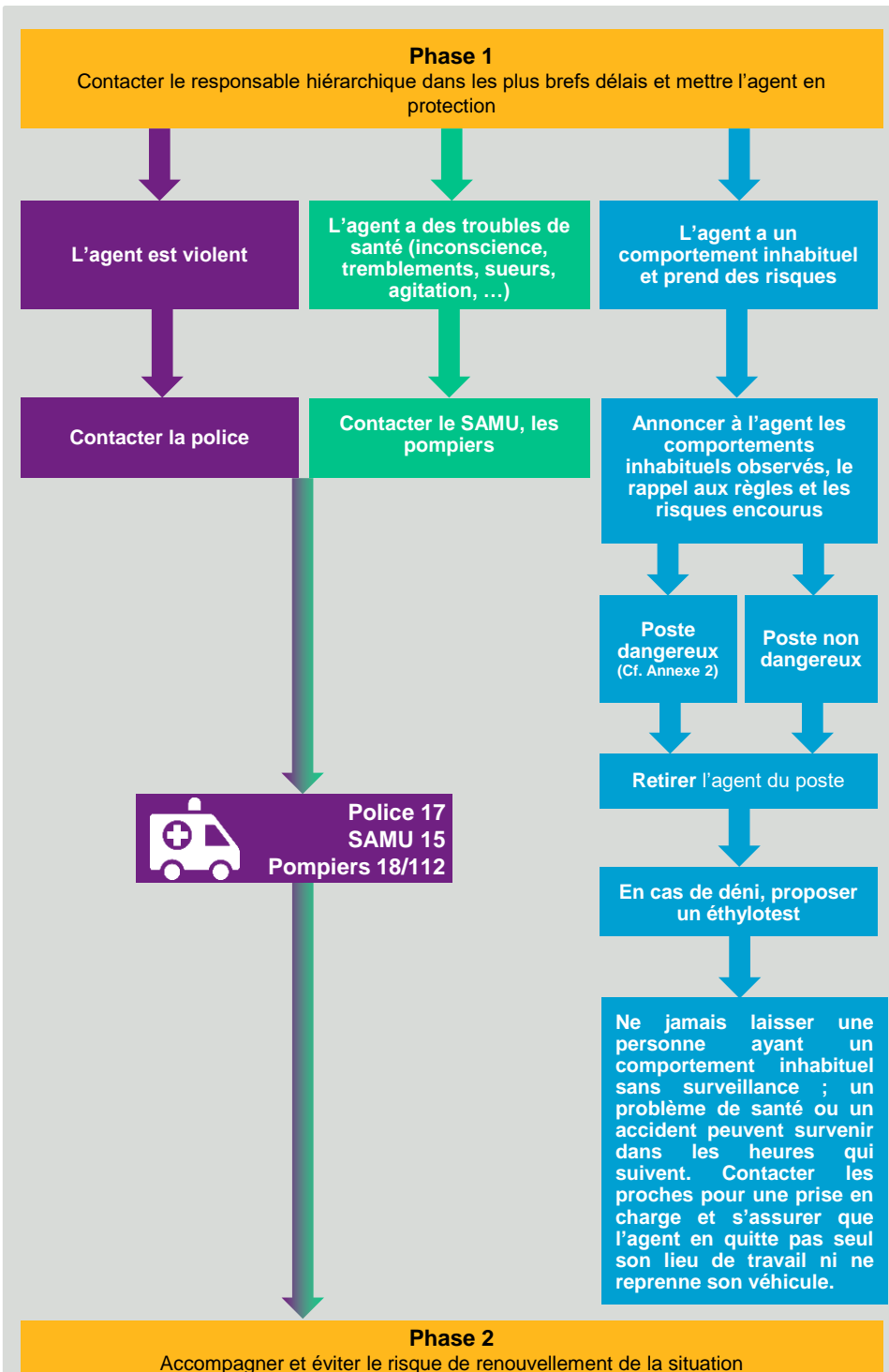
ALCOOL ET TRAVAIL

La prévention des risques professionnels

Accompagnement de l'agent en souffrance

Cas 1 : Alcoolisation aiguë

Signes d'alcoolisation importante (Cf. Annexe 1), visibles par tous, entraînant une forte modification du comportement et/ou une prise de risque immédiate sur le poste de travail ou au retour au domicile



Le hiérarchique, ou toute personne habilitée, reçoit l'agent dès son retour afin de revenir sur la situation dangereuse vécue et formaliser ensemble, si nécessaire, un contrat d'objectifs afin d'éviter le renouvellement de la situation (voir cas n° 2).

Nous contacter

Pôle Santé & Prévention

Filière Assurances de Personnes Secteur Public

Mail : pbs@grassavoye.com

Cas 2 : Situation d'alcoolisation chronique

Signes d'alcoolisation chronique observés par plusieurs personnes

Le hiérarchique, ou l'autorité territoriale, convoque l'agent dans un lieu calme et adapté à l'échange. Au préalable, le hiérarchique peut contacter un professionnel au numéro vert Info Service 0980 980 930 ou tout acteur qui lui semble pertinent pour conseil et accompagnement.

L'entretien

Phase 1 : les faits observés

Le hiérarchique décrit à l'agent les signes observés, les éventuels impacts sur le travail et/ou les relations professionnelles :

- Comportement : attitudes dangereuses, discours inapproprié, somnolence, ... (Cf. Annexe 1).
- Professionnel : activité non réalisée, plaintes, défaut de communication, retards, risques du métier (Cf. Annexe 2), impact sur les usagers / les collègues, ...
- Réglementaire : non-respect des consignes du règlement intérieur, Code du Travail « interdiction de laisser séjourner une personne en état d'ébriété », Code de la Route, ...

Phase 2 : le dialogue

Le hiérarchique propose à l'agent de réagir, de s'exprimer. Selon la situation, l'agent peut être soulagé de pouvoir en parler et être épaulé, ou silencieux, en colère, dans le déni, ...

Phase 3 : les enjeux

L'objectif pour l'encadrant est de s'appuyer sur des faits objectifs et leurs impacts pour l'agent et le service. L'impact pour l'agent est l'éventuelle dégradation de sa santé impliquant un congé pour maladie ordinaire et une perte de revenu si le congé se prolonge ; des inaptitudes au poste de travail, un accident pour lui ou pour autrui et un risque de mise en cause pénale, des sanctions disciplinaires, ...

L'objectif ici est de lui témoigner la volonté de l'employeur de maintenir l'agent dans son emploi et de lui apporter une aide.

Phase 4 : le contrat d'objectifs

Le hiérarchique et l'agent définissent alors ensemble les objectifs à atteindre pour retrouver une situation satisfaisant les exigences professionnelles et consignes de sécurité et permettant à l'agent d'être maintenu dans l'emploi.

Pour atteindre ces objectifs, sont clarifiés les moyens que l'employeur décide de mettre à disposition de l'agent : temps partiel thérapeutique, aménagement d'horaires, maintien de salaire pendant la durée d'un traitement voulu par l'agent, réorganisation du travail, aménagement de certaines tâches de travail, ...

Cet échange est formalisé par écrit dans un « contrat d'objectif ». Ce document n'a pas vocation à être intégré dans le dossier administratif de l'agent afin de ne pas desservir l'évolution professionnelle de l'agent.

Phase 5 : l'accompagnement par le service de médecine préventive

Informez l'agent de l'organisation d'une visite avec le médecin de prévention qui lui permettra notamment d'avoir de plus amples détails sur l'accompagnement médical possible ainsi que connaître son aptitude au poste de travail. Lui conseiller en parallèle de consulter son médecin traitant. Ne jamais conseiller l'arrêt de la consommation : l'arrêt brutal d'alcool pour une personne dépendante peut être mortel ! L'alcoolodépendance est une maladie qui demande à être prise en charge par les professionnels de santé.

Phase 6 : le suivi

Planifier la date du prochain entretien et toute rencontre prévue dans le cadre du contrat d'objectif.

En cas de renouvellement de comportements inappropriés et fautes professionnelles, des sanctions disciplinaires peuvent être appliquées.

Selon la relation entre l'agent et l'employeur et selon la situation, l'entretien peut se dérouler différemment ; l'objectif final reste le retour à une situation de travail saine et sans danger.

Annexe 1 : Exemples de signes d'alcoolisation et impacts

Alcoolisation aiguë

- Difficultés d'expression
- Propos incohérents et/ou répétitifs
- Agitation verbale et/ou physique
- Troubles moteurs visibles
- Difficultés de tenir l'équilibre
- Haleine caractéristique



Alcoolisation chronique

- Diminution de l'efficacité professionnelle, de l'esprit d'initiative et de la qualité des prestations
- Travail non réalisé ou mal réalisé
- Diminution de la motivation et de la capacité d'apprentissage
- Diminution des réflexes et de la capacité à réagir
- Diminution de la vigilance, de la mémorisation et de la concentration
- Diminution de la coordination, de la rapidité d'exécution et de la précision qui entraînent une augmentation des erreurs et une augmentation des dégâts matériels
- Absences courtes et répétées du poste de travail
- Désinhibition avec conduite dangereuse
- Manque de confiance en soi et fuite des responsabilités
- Incapacité à la prise de décisions
- Troubles de l'humeur générateurs d'irritabilité et d'agressivité
- Difficulté de faire face aux incidents de parcours
- Hypersensibilité aux contretemps

Annexe 2 : Liste de travaux dangereux

Pour les travaux effectués sur les postes dangereux, le principe du degré « 0 » alcool est admis.

Les postes concernés sont les suivants :

- Le port d'armes
- La conduite ou la maintenance de véhicules et engins, de bus scolaire, de bennes
- La manipulation de produits dangereux, substances et préparations dangereuses (inflammables, toxiques, CMR, explosives)
- L'utilisation de machines dangereuses, coupantes, tranchantes, ...
- Le travail sur voiries
- Le travail sur équipements électriques
- Travaux bruyants, de soudage, de démolition
- Le travail en égout, station d'épuration
- Le travail en hauteur
- Le travail exposant à un risque de noyade
- L'accompagnement d'enfants ou de personnes âgées ou handicapées ou des usagers du service public
- Le soin ou la protection des populations

Annexe 3 : 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 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 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.

▪ **Acceptation et refus de proposition de l'alcootest :**

