



CENTRE DE GESTION DE LA
FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



Le risque alcool au travail

PRÉVENIR ET AGIR

Octobre 2007

LES ENJEUX DE LA PRÉVENTION DU RISQUE ALCOOL

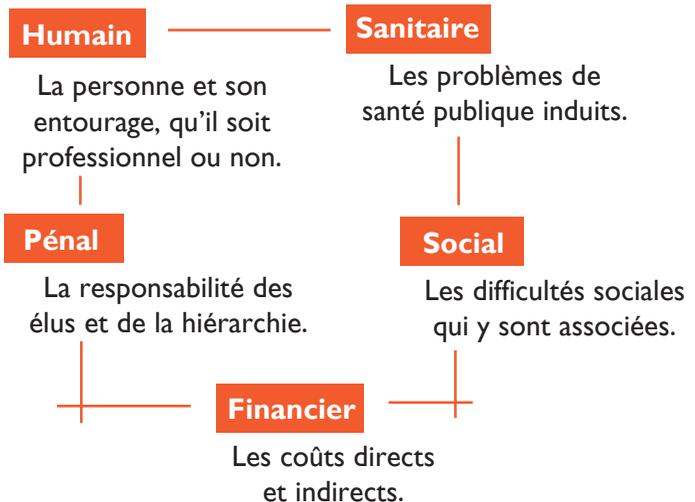


De nombreuses collectivités sont confrontées à un niveau ou à un autre à la question de la consommation d'alcool.

Les enjeux de cette consommation sont multiples : au-delà des enjeux économiques tels que l'efficacité, les coûts induits par les arrêts de travail et les accidents, les comportements liés à une consommation problématique d'alcool peuvent influencer sur le climat social de la collectivité. C'est ainsi que la qualité de vie au travail peut en pâtir, que la communication au sein de la collectivité peut se dégrader...

En effet, les risques pouvant y être associés ont un impact sur le travail et sur la vie de la collectivité.

Les enjeux sont :



Il s'agit bien d'enjeux de santé publique et de qualité du service public.

**EXEMPLE :
LES COÛTS
DE L'ALCOOL
AU TRAVAIL**

Quelle que soit la collectivité, les alcoolisations entraînent toujours des conséquences et des coûts :

- Un accroissement du taux d'absentéisme : on estime, en moyenne, que la durée d'absence d'un malade alcoolique est 3,3 fois plus longue que celle de l'ensemble du personnel. La fréquence des arrêts de travail est presque une fois et demi supérieure.
- Une baisse de productivité due au manque de concentration et d'attention, aux retards et aux arrêts.
- Une désorganisation des services.
- Une détérioration de l'image de la collectivité auprès du public, de ses partenaires.
- Les coûts directs et indirects des accidents.
- Les coûts liés aux assurances (accroissement des cotisations, clauses...).
- ...



LA RÉGLEMENTATION



Le Code du Travail, dans son article L. 203-2, indique clairement que le chef d'établissement doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement.

C'est dans ce cadre que la législation relative à l'alcoolisation sur les lieux de travail vise trois objectifs :

- Limiter l'introduction de boissons alcoolisées dans l'entreprise.
- Interdire la présence de personnes en état d'ébriété.
- Permettre aux travailleurs de se désaltérer en leur proposant des boissons non alcoolisées.

Dans ses articles R. 232-3 et R. 232-3-1 le Code du Travail impose aux employeurs de mettre à la disposition des salariés de l'eau potable et fraîche pour la boisson et, si nécessaire, de mettre gratuitement à leur disposition au moins une boisson non alcoolisée.

Article R. 232-2

“ Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux pour être consommées par le personnel, toute boissons alcooliques autres que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.

Il est interdit à toute personne ayant autorité sur les ouvriers et employés, de laisser entrer ou séjourner dans les mêmes établissements des personnes en état d'ivresse. ”

LA RÉGLEMENTATION



Par ailleurs

L'article 8 du décret du 10 juillet 1913, modifié par l'article 2 du décret n° 60-1087 du 5 octobre 1960, dispose qu'un règlement intérieur limitera les quantités de vin, de bière, de cidre, de poiré, d'hydromel, non additionnés d'alcool, qui pourront être introduites.

Et

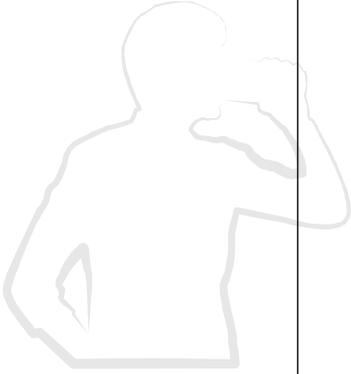
La circulaire TE 4/69 du 13 janvier 1969 précise que le règlement intérieur doit indiquer que la consommation d'alcool sur les lieux de travail se limite aux heures de repas. De plus, elle autorise le règlement intérieur à interdire toute consommation d'alcool sur les lieux de travail, à condition que le CTP ou le CHS approuvent ces dispositions.

Il existe en outre une jurisprudence qui précise de manière limitative les conditions dans lesquelles un employeur peut être amené, dans certaines situations particulières, à vérifier le taux d'alcoolémie d'un salarié pour faire cesser une situation manifestement dangereuse :

- Arrêts CORONA en Conseil d'Etat (1^{er} février 1980) et RNUR en Conseil d'Etat du 9 octobre 1987.
- Arrêt PIANI de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation (22 mai 2002).

Au regard de cette réglementation, l'autorité territoriale se doit d'engager des actions préventives et des procédures, à travers notamment un règlement intérieur hygiène et sécurité.

LES ACTEURS ET PARTENAIRES INTERNES



La hiérarchie, l'encadrement, les élus

Les élus doivent affirmer leur engagement dans une prévention des risques liés aux alcoolisations. Les encadrants doivent signifier à l'agent concerné les dysfonctionnements observés dans l'activité professionnelle (les problèmes de comportement, les manquements, les fautes...). Ils doivent également établir un suivi quant à l'aptitude professionnelle de l'agent à son poste.

Médecine professionnelle et préventive

Le médecin apprécie l'aptitude d'un salarié à son poste. Il peut demander des examens complémentaires à l'examen clinique, relatifs à la relation entre l'état de santé de la personne et les risques auxquels il est exposé sur son poste de travail ou auxquels il peut exposer des tiers. Il assure également par rapport à cela le suivi médical et peut guider la personne qui aurait besoin d'une aide vers des professionnels extérieurs.

CTP, CHS et ACOMO

Ils ont pour rôle de susciter toute initiative qu'ils estiment utile pour préserver la sécurité et la santé des agents territoriaux. Dans le cas présent ils peuvent proposer des actions de prévention, travailler sur le règlement intérieur relatif à cette problématique ainsi que sur des moyens d'accompagnement des agents en difficultés.

L'ACFI

Lors de sa visite sur les lieux de travail, il a un devoir de signalement de la présence d'alcool et faire cesser les situations présentant un danger grave et imminent.

Les collègues

Ils identifient la situation à risque, interpellent la hiérarchie et mettent la personne concernée en sécurité.

Le Centre de Gestion

Il a un rôle de conseil et assure un soutien technique et réglementaire. De plus, les conseillers en hygiène et sécurité peuvent accompagner les collectivités dans la mise en place de leur démarche de prévention.

LES PARTENAIRES EXTERNES

La prévention, la formation, l'information

ANPAA (Association Nationale de Prévention en alcoologie et Addictologie). Ces établissements sont centrés sur la formation et la prévention. On peut retrouver la liste des établissements départementaux sur le site : **www.anpaa.asso.fr**.

Le CODES (Comité Départemental d'Education pour la Santé) peut mettre à disposition un certain nombre de documents relatifs à la santé.

Le soin

Les médecins traitants, les psychiatres, les psychologues, les assistants sociaux peuvent également aider et orienter la personne en difficulté.

La liste des différents centres de soins dans un département peut être donnée par les établissements départementaux des ANPAA ou sur le site de la F3A (Fédération des Acteurs de l'Alcoologie et de l'Addictologie en France) : **www.alcoologie.org**
Ainsi, sont répertoriés les Centres de Cure Ambulatoire en Alcoologie (CCAA), les services d'alcoologie et addictologie en centres hospitaliers, les centres de post-cure, etc.

Les principales associations d'anciens buveurs ou mouvements d'entraide

Ces associations proposent une aide à des personnes en difficulté avec l'alcool et/ou à leur entourage. Elles sont nombreuses en France, d'origine et de taille variable. Leur objectif est d'aider les personnes dépendantes de l'alcool dans leur démarche et notamment dans leur désir d'abstinence. Certaines développent une activité de prévention et d'information.

- **Alcooliques Anonymes** : www.alcooliques-anonymes.fr
- **SOS Alcool Femmes** : perso.wanadoo.fr/alcoofem
- **Vie libre** : perso.wanadoo.fr/vie.libre/index.html
- **Alcool assistance (la Croix d'Or)** : www.alcoolassistance.net



Une démarche de prévention, c'est quoi ?

SUIVI DES ACTIONS
Il doit être organisé (ex : personne référente, points de situation...).

5 Evaluer les actions

Cette étape permet de mesurer la portée des actions menées à partir des critères précédemment définis : où voulait-on aller ? Où en sommes-nous ? (Révision des objectifs et réévaluation des moyens)

4 Elaborer et mettre en oeuvre des actions

Cette étape explicite et planifie les actions qui devront être engagées : l'action doit être décrite (pilote, cible, type d'action, moyens, délai de réalisation). La priorité des actions est donnée en fonction des enjeux humain, financier et pénal (ex : sensibilisation des élus, du CTP/CHS, de l'encadrement et des agents, création d'un livret...).

3 Se fixer des objectifs

Cette étape définit les objectifs à atteindre : Ils doivent être réalisables, cohérents, adaptés à la collectivité. Pour les évaluer, des critères doivent être définis (absentéisme, ambiance au travail...).

2 Réaliser un état des lieux

Cette étape permet d'appréhender le contexte de la collectivité : elle donne la connaissance objective des besoins et des attentes de la collectivité. Il s'agit d'analyser les différents points de vue des acteurs et partenaires. L'histoire de la consommation d'alcool dans la collectivité doit être prise en compte (ex : création d'un groupe de travail).

1 S'engager

Cette étape permet de cadrer l'ensemble de la démarche : elle décrit la problématique et les raisons de la démarche, et la mise en avant de ses principes éthiques (respect, solidarité, participation, travail en partenariat). Ex : formalisation par écrit d'une déclaration de principe.