

ALCOOL AU TRAVAIL

La France est le deuxième pays consommateur d'alcool dans le monde, même si la consommation, tout alcool confondu, tend à diminuer. Les collectivités territoriales, microcosmes de la société, ne sont pas à l'abri des problèmes liés à l'alcool au travail. Il est considéré que 10% du personnel connaît des difficultés liées à sa consommation.

LES RISQUES PROFESSIONNELS ET INDIVIDUELS

⇒ Les effets de l'alcool :

- Irritabilité ou agressivité,
- perte de **concentration**,
- perte du sens des réalités,
- diminution de la **vigilance**.

⇒ Les conséquences pour l'agent :

- Atteintes physiques et psychiques pouvant aller jusqu'au **suicide**,
- risques de **sanction**,
- **perte d'emploi, problèmes familiaux** (dissolution de la famille, divorce, isolement...).

⇒ Les conséquences pour la collectivité :



- Absentéisme,
- **accident de travail** et de trajet,
- prise de risques vis à vis des collègues,
- **dégâts matériels**,
- baisse de la qualité de service rendu.

MESURES DE PRÉVENTION GÉNÉRALES

↻ La réglementation :

L'article L.232-2 du Code du Travail (rendu applicable à la Fonction Publique Territoriale par le Décret n°85-603 du 10 juin 1985) **interdit** :

- A toute personne d'introduire ou de distribuer, et à l'Autorité Territoriale, de laisser introduire ou distribuer, pour être consommée par le personnel **toute boisson alcoolisée** autre que le vin, la bière, le cidre, le poiré, l'hydromel non additionnés d'alcool.



- A l'Autorité Territoriale de **laisser entrer ou séjourner** dans la collectivité des **salariés en état d'ivresse**.



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

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 approuve ces dispositions.

Pour toute information
complémentaire,
n'hésitez pas à
contacter



nos préventeurs,
Solange POIRAUD-BIGAS

☎ 02.51.44.10.21

Magali TEILLIER

☎ 02.51.44.10.37

Les procédures :



Afin d'affirmer l'état d'imprégnation alcoolique d'un agent, l'employeur peut avoir recours à un **alcootest** ou à un **éthylotest** qui mesure la quantité d'alcool dans l'air expiré. Néanmoins, ceci ne peut se faire que dans un cadre très restreint :

- Il est nécessaire que **l'ensemble du personnel soit informé**, par le biais d'un règlement intérieur approuvé par le CTP ou le CHS, de la procédure pouvant être mise en œuvre en cas de problèmes liés à l'alcool sur les lieux de travail,
- les mesures devront se réaliser sur des agents occupants des **postes à risques** (conduite d'engin, utilisation de produits chimiques, agents au contact d'enfants ou de personnes âgées...). Pour cela, il est nécessaire de définir les postes à risques,
- lorsque l'état d'ébriété est constaté, il faut **préciser** qu'elles seront les **sanctions encourues**.

Le Centre de Gestion a transmis à l'ensemble des collectivités un modèle type de règlement intérieur dans lequel une procédure est proposée vis à vis d'une personne semblant être en état « anormal ».



PRÉVENTION DE LA MALADIE ALCOOLIQUE

Face à un agent régulièrement sous l'emprise de l'alcool, l'encadrement ou son entourage ne doit pas être indifférent ou inactif, pouvant contribuer à aggraver les choses.

De plus, afin de traiter le problème de l'alcool sur l'ensemble de la collectivité, il est préférable de constituer un groupe de travail sur ce thème composé d'élus, d'agents, de médecins, d'anciens malades...

Le dialogue



1^{er} phase :

Amener l'agent à mesurer les **conséquences de sa maladie sur sa vie privée** et l'inciter à se rapprocher de personnes pouvant l'aider (association d'anciens alcooliques, la Croix d'Or, S.O.S Alcool, AN-PAA, Comité de Prévention de l'alcoolisme) ou des centres spécialisés de soins qui lui permettront de l'accompagner dans sa démarche.

2^{ème} phase : si le premier entretien n'a pas abouti :

Faire prendre conscience à l'agent **des risques pour sa carrière** et des **mesures disciplinaires** qui pourraient lui être appliquées
L'amener par un **contrat moral** à s'engager à respecter ses obligations professionnelles.



L'action de l'Autorité Territoriale

En cas d'échec de la démarche d'accompagnement :

- L'Autorité Territoriale peut procéder à un **changement d'affectation** en fonction des risques que l'agent fait courir à son entourage ou à lui-même.
- L'Autorité Territoriale peut engager une **procédure disciplinaire**.