

b) de prévention et les traitements possibles

Les solutions préventives de ce problème peuvent se dérouler soit du point de vue collectif ou individuel.

La médecine du travail a son rôle à jouer lors des visites préventives et des demandes d'examen. La hiérarchie a un devoir d'écoute et de sensibilisation de sa hiérarchie.

En conclusion, la consommation des substances psychotropes comme l'alcool peut toucher toute la collectivité. Une volonté forte des élus, du personnel encadrant pour la prévention de cette consommation permettra de limiter les conséquences personnelles ou familiales ainsi que les risques physiques.

CENTRE DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DU RHÔNE

CONCOURS ou EXAMEN

donnant accès à l'emploi de :

Technicien Ppal 2^e classe
pas avancement de grade

à titre interne (1)

à titre externe (1)

au titre du troisième concours (1)

Spécialité ^{prévention et gestion des risques} Hygiène

Épreuve de ^{Rapport} ~~Rapport~~ ^{assais} de proposition

Date de l'épreuve 8/6/2015

Colonne réservée
à l'Administration

Numéro de correction

Numéro d'anonymat

Note attribuée
(réservé au jury)

Visa du jury ou de la
Commission de Surveillance

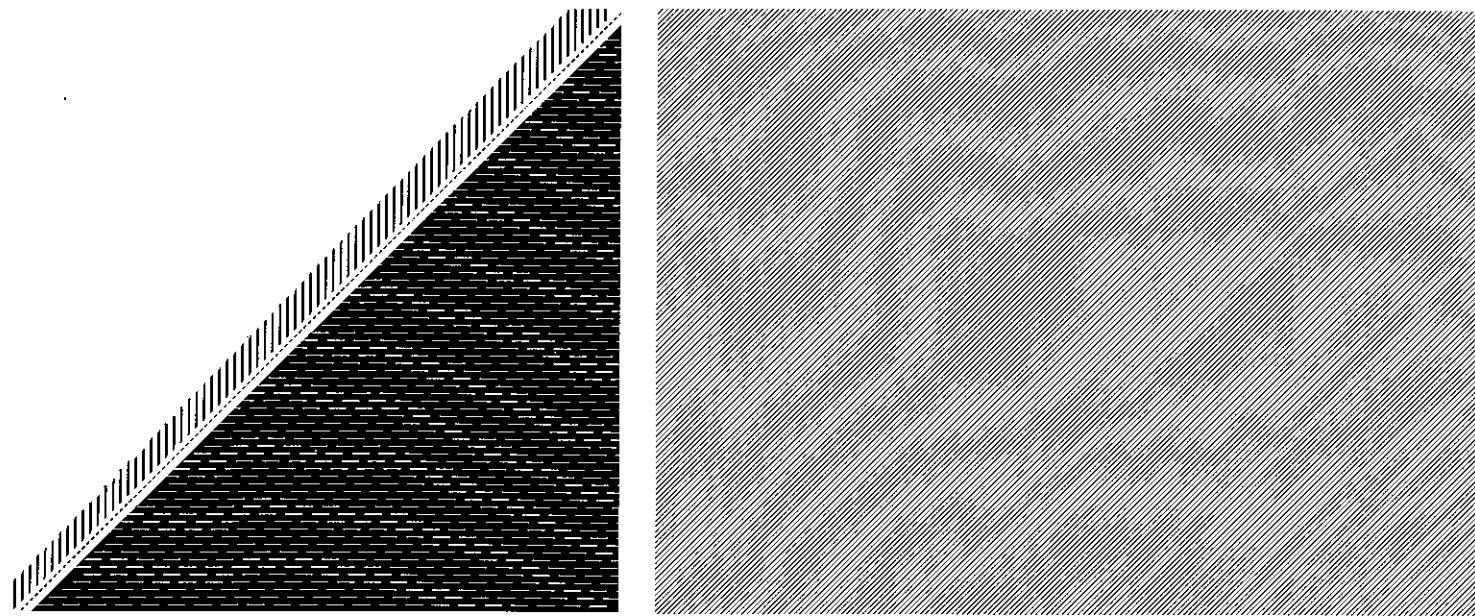
Commune de communes
de Technicom

8/6/2015

Rapport à M le directeur général des services

objet consommation de l'alcool et ses conséquences

La consommation d'alcool peut entraîner des dépendances ainsi que des problèmes économiques et sociaux. En 2012, plus de trois millions de personnes sont décédées à cause de ce problème. De plus, c'est la cause de plus de deux cents maladies et traumatismes. Afin de traiter cette problématique, nous allons dans un premier temps voir le cadre juridique puis les conséquences de cette consommation.



I Rappel de la réglementation sur la consommation d'alcool

a) Le cadre réglementaire

Le code de travail stipule par le décret n° 2014-74 du 1^{er} juillet 2014 que seul le vin, la bière, le cidre et le poiré sont autorisés sur les lieux de travail. Toutefois, l'autorité territoriale, chargée de veiller à la sécurité et à la protection des travailleurs placés sous son autorité, peut limiter voire interdire cette consommation.

De plus, cette autorité ne doit laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ébriété.

Un arrêt du conseil d'état a autorisé l'utilisation de l'alcootest envers un cas douteux. Le refus de se soumettre à cet alcootest est considéré comme étant reconnaissant de l'état d'ébriété.

Mais un arrêt de la cour de cassation du 30 novembre 1993 reconnaît la faute de l'employeur lors d'un accident, alors que l'accidenté ne portait pas ses protections réglementaires et avait un taux d'alcool de 3,57 grammes.

b) Les obligations de l'employeur et des agents.

L'employeur doit par l'intermédiaire du règlement interne ou par note de service stipuler le droit à consommation d'alcool sur le lieu de travail.

Si un agent sur le lieu de travail présente un état d'ivresse l'employeur doit :

- éloigner la personne de son poste
- si possible faire pratiquer un alcootest
- Faire intervenir le médecin du travail

Lors des pots dans l'entreprise, l'employeur peut interdire toutes boissons alcoolisées.

L'agent quant à lui, risque des sanctions disciplinaires voire des sanctions pénales si il est alcoolisé sur son lieu de travail.

II Les conséquences physiologiques et humaines.

a) Les conséquences physiologiques

Les professions les plus sensibles sont les professions les plus physiques et celles qui ont un rapport avec le public.

L'alcool peut avoir des effets sur l'entretien des malades : famille, collègue ou des étrangers. Il peut causer différents problèmes de santé tels que des troubles mentaux, des cirrhoses du foie mais aussi des traumatismes résultant d'actes de violence ou d'accidents de la circulation.

La consommation d'alcool peut être liée à l'aggravation de certaines pathologies comme le VIH.

A l'appui des différents thèmes développés dans ce rapport il est possible d'établir un projet de propositions.

Note de propositions.

Propositions pour une prévention des risques liés à l'alcool.

C'est dans une démarche complète de gestion de projet que doit être étudiée la prévention des risques liés à l'alcool.

Il faut premièrement établir une démarche globale comprenant un diagnostic et des outils de pilotage. De là découleront des solutions pragmatiques avec les moyens humains, le coût et l'organisation à mettre en œuvre.

I/ La démarche globale

C'est dans le cadre d'une gestion de projet que doit être mise en œuvre la prévention des risques liés à l'alcool afin de traiter tous les aspects de la problématique de tenir compte de tous les acteurs dont la volonté des politiques.

Je vous propose d'être le chef de projet de ce dossier et de mettre en œuvre les points suivants.

- Un diagnostic en prenant exemple sur des collectivités de taille comparable à la nôtre.

- La création d'un comité de Pilotage (COPIL), qui sera constitué de l'élu chargé des ressources humaines, des cadres des services techniques et de la médecine du travail.

ce comité devra fixer les directives du projet et valider les étapes d'avancement. Les décisions les plus importantes seront soumises au conseil communautaire.

• un comité technique opérationnel composé des directeurs de service, des personnels encadrants et des représentants du personnel. Il sera chargé de la mise en œuvre des décisions du COPIL (études, phases opérationnelles). Il sera force de proposition, garant de la cohésion du projet, de sa planification et de sa budgétisation.

• la mise en œuvre de tableaux d'évaluation et de reporting afin de suivre et de corriger si nécessaires les applications du projet.

II) Les solutions pragmatiques.

a) Mode opératoire face à un agent en état d'ébriété.

La suspicion d'un agent en état d'ébriété peut se traduire par des propos incohérents, une attitude agressive, des nausées...

La première chose à faire est de supprimer le risque en mettant l'agent hors du travail dangereuse. Ensuite lui proposer un alcootest. Deux solutions :

• Si le test est refusé, l'agent est considéré en état alcoolique, l'agent arrête son travail et la collectivité a recours à un médecin pour avis médical. L'agent est alors accompagné à son domicile par un tiers ou il est pris en charge par les services d'urgence.

② Le test est accepté, dans ce cas soit :

- alcoolémie $< 0,5 \text{ g/l}$, l'agent est capable de faire son travail donc retour au travail. Si il n'est pas capable, même procédure que si il était en état d'ébriété

- alcoolémie $> 0,5 \text{ g/l}$, l'agent arrêté à travail, appel à un médecin, retour à son domicile avec un tiers ou appel d'un service d'urgence.

b) Les moyens humains à mettre en œuvre

Après validation de diagnostic, une communication sera mise en place pour une bonne impregnation du dossier par les personnes impliquées (Directeur, représentant du personnel). Le service communication sera mobilisé pour le développement des outils adéquats. Articles dans le journal interne, intranet.

En ce qui concerne directement les agents, un plan de formation sera mis en place en relation avec les services des ressources humaines après concertation si nécessaire auprès du CTP et du CHS.

La mise en œuvre de ce projet pourra être mise en place après enquête auprès d'autres collectivités via les réseaux existants.

c) Les besoins financiers

La mise en place de ce projet nécessite un budget :

- d'investissement pour l'impression des différents documents
- de fonctionnement pour la prestation de diagnostic

de la médecine du Travail.

D) La mise en œuvre / le planning

Après validation du diagnostic, une durée de six mois sera nécessaire au vu des délais réglementaires et du temps d'étude.

En ce qui concerne la concertation et l'information des agents une durée supplémentaire de six mois sera nécessaire afin de toucher tous les publics.

En conclusion, la mise en œuvre d'un tel projet nécessite une implication de toute la chaîne hiérarchique afin de limiter voire de supprimer les risques liés à l'alcool.