



OSEZ LE DIALOGUE SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE EN GUADELOUPE

« de la parole aux actes.... »



17 octobre 2023
WTC Jarry

Conférence Flash

Les addictions en milieu professionnel

Pôle Santé Prévention CDG-FPT 971

Marie-Odile NATHOU

Victoria DEBRANCHE

Ludivine BIMIER

1 – Généralités

Dr Marie-Odile NATHOU, médecin de
santé au travail

Les addictions ?

Sujet difficile à aborder car...

- ✓ Tabou
- ✓ Relève de la sphère médicale
- ✓ Relève de la sphère privée
- ✓ Touche rapidement des aspects légaux
- ✓ Pas facile à repérer et à identifier avec certitude
- ✓ La peur de dénoncer un collègue



CENTRE DE GESTION
Fonction Publique Territoriale

Guadeloupe

Comment arrive-t-on à l'addiction ?

1 - Usage simple : consommation modérée et occasionnelle entraînant de faibles risques.

2 - Mésusage : consommation pouvant engendrer des problèmes physiques, sociaux, psychiques, juridiques

3 - Conduites addictives : De l'usage simple au mésusage.

4 - Addiction :

- ❖ Comportement visant une production de plaisir ou l'atténuation d'un malaise
- ❖ Impossibilité répétée de contrôler ce comportement
- ❖ Poursuite malgré la connaissance de ses conséquences négatives

DEFINIR et CARACTERISER une ADDICTION

- Une **ADDICTION** est une pathologie cérébrale définie par une dépendance à une substance ou une activité.

- **TRIPTYQUE :**

INDIVIDU + **PRODUIT** + **ENVIRONNEMENT**

 **ON NE DEVIENT PAS « TOUS ADDICTS »**

La classification des addictions selon l'OMS (CIM 10)

Dans sa Classification Statistique Internationale des Maladies et des problèmes de santé l'OMS considère que pour poser un diagnostic de dépendance il faut identifier au moins 3 critères sur les 6 identifiés :

- 1- Désir puissant ou compulsif de consommer une substance ou de pratiquer une activité
 - 2 - Perte de contrôle de l'usage d'une substance ou d'un comportement
 - 3 - Syndrome de sevrage physiologique
- 4 - Mise en évidence d'une tolérance aux effets de la substance (ou comportement)
 - 5 - Abandon progressif des autres sources de plaisir et d'intérêts
- 6 - Poursuite de la consommation ou des comportements malgré la survenue de conséquences négatives sur la santé et sur la vie sociale

Les principales addictions

- **Avec SUBSTANCES**

- Alcool
- Tabac
- Drogues
- Substances (médicaments)
psychoactives

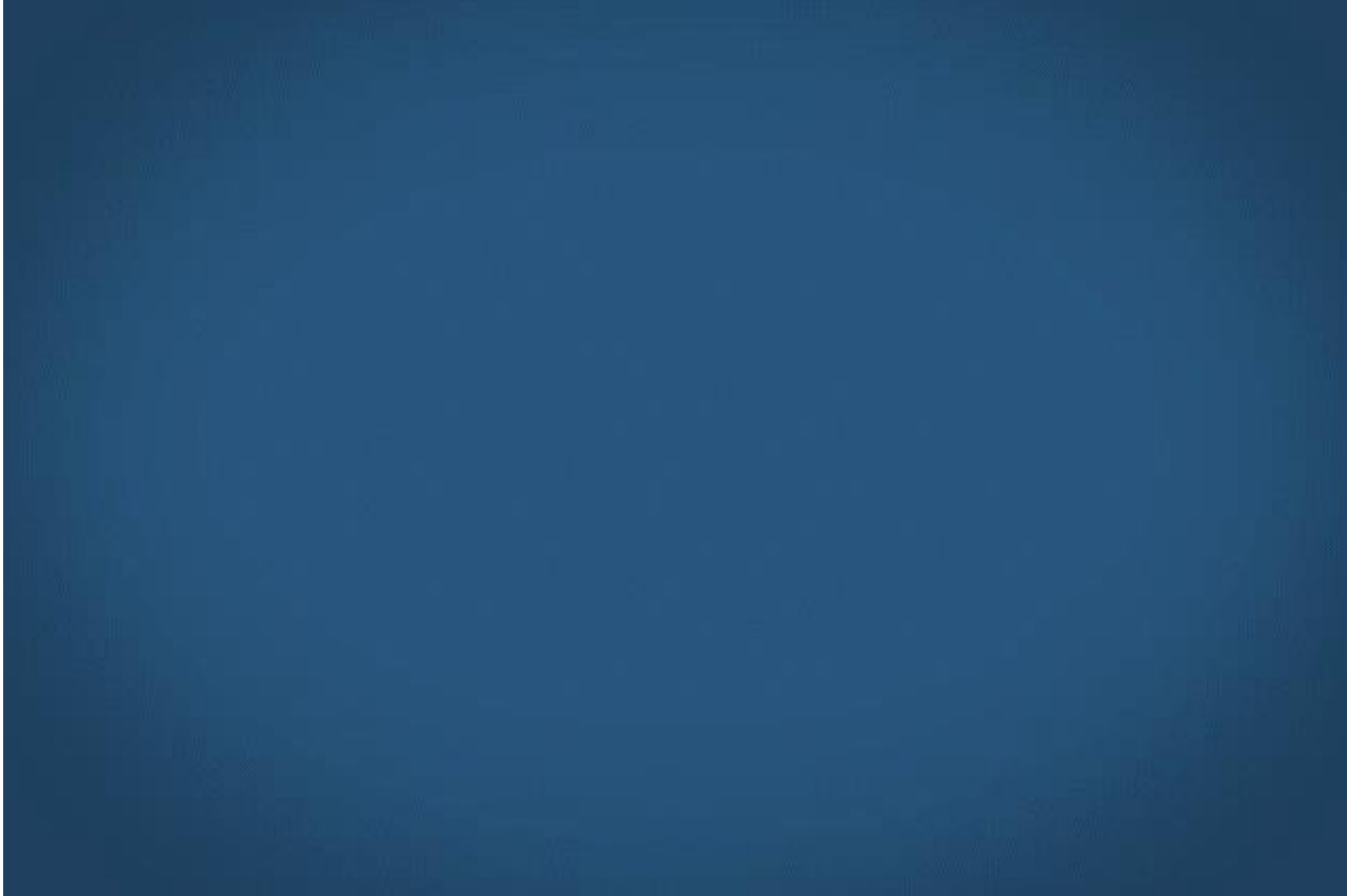
- **SANS Substances**

- Jeux pathologiques
- Achats ou débits compulsifs
- Sport extrême ou intensif
- Travail ou WORKAHOLISME
- Dépendance affective, sexuelle
- Comportements alimentaires
- Cyberdépendance



2 – En milieu professionnel

Public concerné et facteurs de risques



ORIGINES des pratiques addictives en milieu professionnel

Importation

Pratiques « personnelles » importées dans l'entreprise

Acquisition

Celles générées par des habitudes ou le fonctionnement de l'entreprise, « la culture d'entreprise »

Adaptation

Pour tenir face aux contraintes du travail

Les conséquences sur le travail

Détérioration qualité
travail, AT, absentéisme

Conflits/violence/climat d'insécurité

Prise de risque/ conduite dangereuse

Conduite inadaptée ou incorrecte envers un
client/ collègue



Focus
sur
l'alcool

3 – Que disent les textes ?

Les Dispositions Réglementaires Générales

Les obligations de l'employeur

- ▶ Obligation générale d'assurer la sécurité et de préserver la santé physique et mentale des travailleurs
Art L 4121 -1 CT
- ▶ Application des 9 principes généraux de prévention
Art L 4121-2 CT
- ▶ Obligation d'organiser les secours
Art R 4224-16 CT

Les obligations du salarié

- ▶ Obligation de veiller à sa propre santé et sécurité et celle de ses collègues
Art L4122-1 CT
- ▶ Droit d'alerte et de retrait
Art L.4131-1 CT

Dispositions réglementaires spécifiques à l'alcool

- ▶ Aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre ou le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail
(Art R 4228-20 CT)
- ▶ En cas de risque pour la santé ou la sécurité des travailleurs, la consommation de ces boissons doit être encadrée par le règlement intérieur ou à défaut une note de service
(Art R 4228-20 CT)
- ▶ INTERDICTION DE LAISSER ENTRER OU SEJOURNER dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse
(Art R 4228-21 CT)
- ▶ L'attribution de boissons alcoolisées aux travailleurs ne peut être prévue comme un avantage en nature par une convention, un accord collectif de travail ou le contrat de travail
(Art R3231-16 CT)



1 : Le rôle de l'employeur

L'EMPLOYEUR est le **PREMIER ACTEUR** DE PREVENTION

Il veille à la SANTE et à la SECURITE de ses salariés

IL DOIT METTRE EN PLACE des **MESURES DE PREVENTION** POUR SUPPRIMER voire diminuer TOUT RISQUE LIE A L'ADDICTION

Les mesures de prévention visent à **PROTEGER** et NON A RESTREINDRE LES LIBERTES DES SALARIES

2 : Devoir de l'agent

- ▶ **Respecter les règles de l'entreprise, le règlement intérieur**
- ▶ **Sinon s'expose à une sanction** (avertissement, mise à pied, licenciement pour faute grave)
- ▶ **Doit veiller à sa sécurité et celle des autres**(salariés, clients, usagers),
- ▶ **Doit informer** sa hiérarchie de **toute situation dangereuse** pour lui ou les autres.
- ▶ **Obligation générale de loyauté** envers son employeur lors de la suspension de son permis de conduire.

3 : Le rôle du service de santé au travail

Code du travail : Art.4622-2

Le service de santé au travail conseille l'employeur, les salariés et leurs représentants sur les dispositions et mesures nécessaires afin de prévenir la consommation d'alcool et de drogues sur le lieu de travail.

- ✓ Réalise des VIP , à la demande, pré et reprise , des études de poste
- ✓ Secret médical
- ✓ Conseille, aide et oriente le salarié :
 - vers les aides extérieures (médecin traitant, CSAPA ...)
 - vers les aides internes

OBJECTIFS des ACTIONS DE PREVENTION

- ▶ Prévenir les facteurs liés au travail pouvant favoriser la consommation d'alcool
- ▶ Encadrer l'alcool
- ▶ Organiser les secours : PROCEDURE des TROUBLES DU COMPORTEMENT
- ▶ Former , Informer , Sensibiliser

Ensemble des travailleurs dont l'encadrement

Risques pour la santé et la sécurité

Procédure « TROUBLES du comportement »

Règlement Intérieur

....

4 – Quelques outils

Focus sur le REGLEMENT INTERIEUR

C'est un outil juridique à la disposition de l'employeur

- ▶ Document écrit par lequel l'employeur fixe notamment les mesures d'application de la réglementation en matière de santé et sécurité dans l'entreprise
- ▶ Il est vivement conseillé aux employeurs territoriaux dans la mesure où il permet de contribuer au bon fonctionnement du service
- ▶ Il doit être soumis au CST pour avis préalable avant délibération.
- ▶ Il est porté par tout moyen, à la connaissance des personnes ayant accès aux lieux de travail ou aux locaux où se fait l'embauche

Exemples de dispositions relatives à la prévention des pratiques addictives que peut contenir le RI

Interdiction TOTALE de l'alcool possible si justifiée par des raisons de santé et sécurité

Mesures d'encadrement des pots d'entreprise

Liste des postes de sûreté et de sécurité pour lesquelles un dépistage de conso de drogues ou d'alcool peut être pratiqué

Attention : l'alcootest peut être réalisé par l'employeur, néanmoins ce contrôle n'est possible que s'il est prévu au règlement intérieur, que sa contestation soit possible et définie, qu'il soit justifié par la nature de la tâche à accomplir et que l'état d'ébriété présente un danger pour les personnes et les biens

Rappels des dispositions du code de la route

0,2 g/l alcoolémie max conducteur de véhicule de Transport en commun

0,5 g/l alcoolémie max pour conducteurs des autres véhicules

Règlement Intérieur ou note de service : Encadrer la consommation d'alcool

- ▶ 2/ Art R 4228-20 Cidre, bière , Vin, Poiré
- ▶ Evaluer le risque pour la santé et la sécurité -> Prévenir
- ▶ Si l'employeur autorise l'alcool : seuls, le vin, la bière, le cidre et le poiré peuvent être proposés. Les quantités sont limités à un ou deux verres par personne présente
- ▶ Fournir systématiquement des boissons non alcoolisées
- ▶ Mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie
- ▶ Prévoir un délai suffisant avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule (Un verre est éliminé en 1h30)
- ▶ Ne pas inciter les femmes enceintes, les apprentis et les mineurs à consommer de l'alcool
- ▶ Ne pas insister quand un collègue ne souhaite pas boire d'alcool

Organiser les secours :

Les troubles du comportement

ATTENTION

Un état supposé d'ivresse peut cacher une pathologie grave telle qu'une hémorragie méningée, un AVC, une hypoglycémie, une intoxication ...

➤ Conduite à tenir par les collègues :

- Alerte de l'employeur et des SECOURS
- Arrêt de toute activité dangereuse
- Suivre les prescriptions des secours extérieurs (SAMU, Sapeurs-Pompiers): Gestes de secourisme, surveillance durant l'attente des secours, voire transport de la victime vers un service d'urgence...)

➤ Au retour du salarié dans l'entreprise :

- Rencontre entre l'employeur et le salarié
- l'employeur demande une visite médicale du salarié par le médecin du travail *Demande écrite et argumentée* (faits constatés ..)

5 – Cas de jurisprudence



Cas de jurisprudence : Interdiction de l'alcool en entreprise et pratiques des pots

Devoir d'exemplarité de l'employeur

Cour de Cassation Chambre sociale 20 juin 2012

Deux salariés boivent un verre de rosé dans les vestiaires de l'entreprise avant leur prise de poste à 5 h du matin.

L'employeur les licencie pour faute grave au motif que le RI prévoit une interdiction d'introduire et de consommer de l'alcool dans l'entreprise

Or , l'employeur organise et autorise régulièrement des « pots » au cours desquels l'alcool est servi

La Cour de cassation dans ce dossier estime que l'employeur ne pouvait pas se prévaloir du RI et sanctionner sur cette base les salariés pour violation de celui-ci dès lors qu'il faisait preuve de tolérance habituelle en matière de boissons alcoolisées

Autre exemple

Responsabilité pénale de la personne morale et consommation de cannabis par l'un des salariés : *Cour de cassation - Chambre criminelle — 27 mars 2018 - n° 17-80.950*

Un salarié est victime d'un accident grave alors qu'il participait à des opérations de déchargement de tubes métalliques.

Il apparaît dans les analyses sanguines effectuées à l'hôpital que le salarié avait consommé du cannabis.

Cependant les juges du fond reprochent divers manquements à l'entreprise et la déclare donc coupable de blessures involontaires.

L'entreprise utilisatrice forme un pourvoi en cassation. Elle fait valoir notamment que la consommation de cannabis par le salarié avait pu avoir une influence sur sa vigilance et être à l'origine de l'accident.

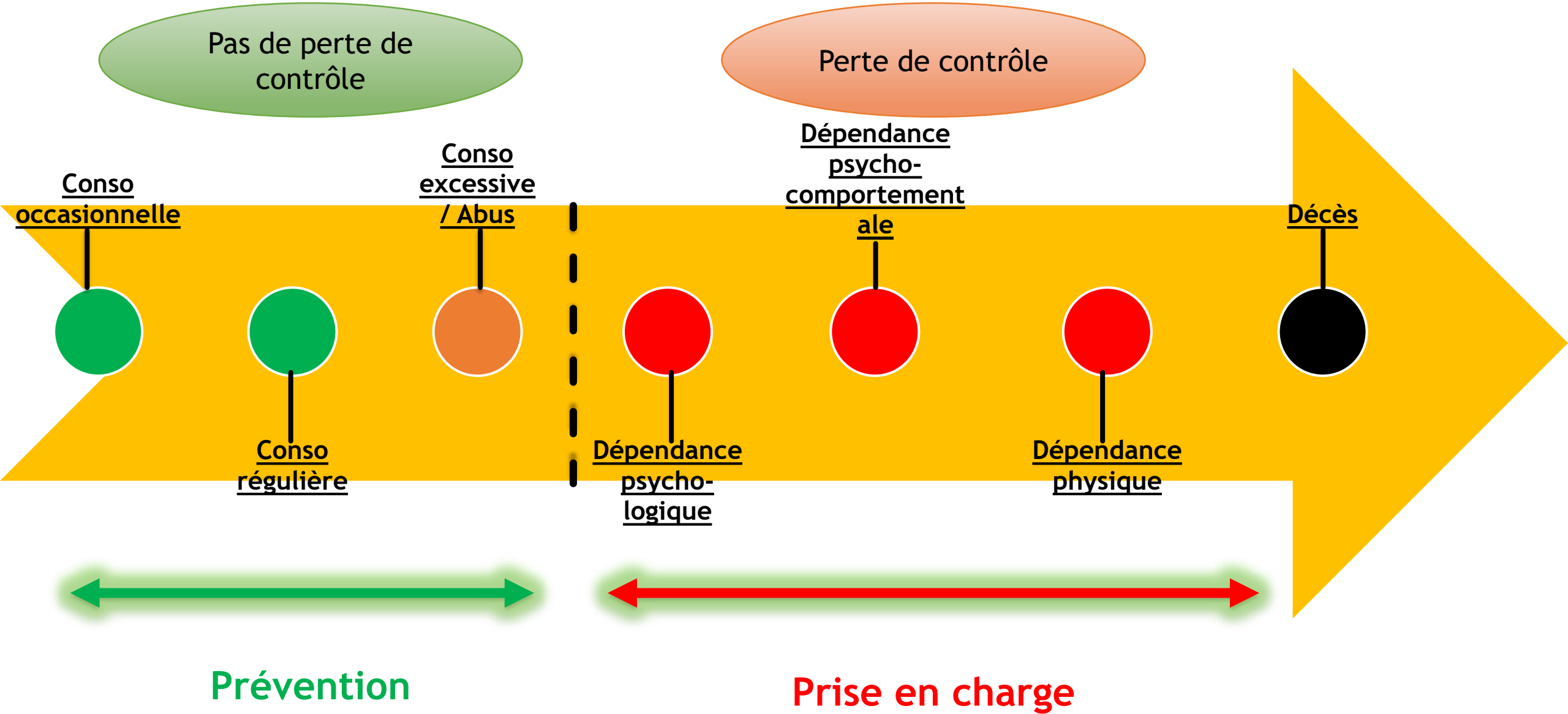
La Cour de cassation rejette le pourvoi. Elle estime qu'il n'était pas démontré que la consommation de drogue par le salarié ait eu une influence sur sa vigilance.

De plus, cette consommation de cannabis n'était en tout état de cause pas la raison exclusive de l'accident. Dès lors l'entreprise ne pouvait pas l'invoquer, pour s'exonérer de sa responsabilité pénale.

Addictions : Prévention & Prise en charge

1 – Les étapes clés

Parcours : Addiction à l'alcool



Quelques repères

- **L'abus** : Ne présente pas de perte de contrôle mais entraîne des conséquences sur soi et son environnement

- **La dépendance physique** :
L'organisme s'est habitué à une substance au point d'en avoir besoin pour fonctionner (le manque peut causer des symptômes tels que : douleurs, tremblements, etc...)

- **La dépendance psychologique** :
Les personnes sont conscientes du risque mais ne sont pas capables de contrôler leurs envies. La dépendance est plus forte que leur volonté

- **La dépendance psycho-comportementale** : Des habitudes et des automatismes se créent sans en avoir conscience (ex: fumer après chaque repas)

Les conséquences de la dépendance

• Sur le comportement :

- Solitude
- Dénier
- Changement de fréquentations

• Psychosociales :

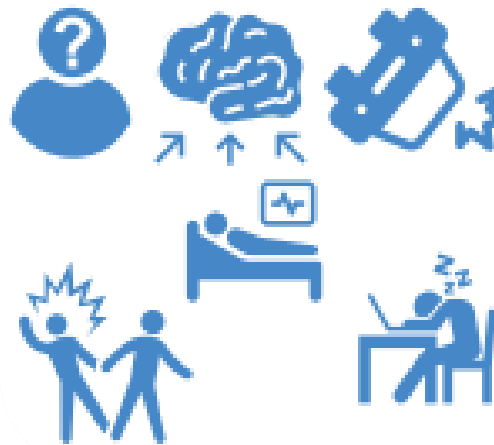
- Dettes
- Rupture sociale
- Agacement de l'entourage
- Perte du permis de conduire
- Perte d'emploi
- Justice

CONSOMMATION CHRONIQUE

→ Dépression

→ Risque de cancers

→ Apparition
ou aggravation de
pathologies existantes



CONSÉQUENCES SOCIALES ET SUR LA SÉCURITÉ

→ Risque d'accident du travail

→ Altération du jugement
et de la notion de danger

→ Violences, conflits

→ Insécurité routière

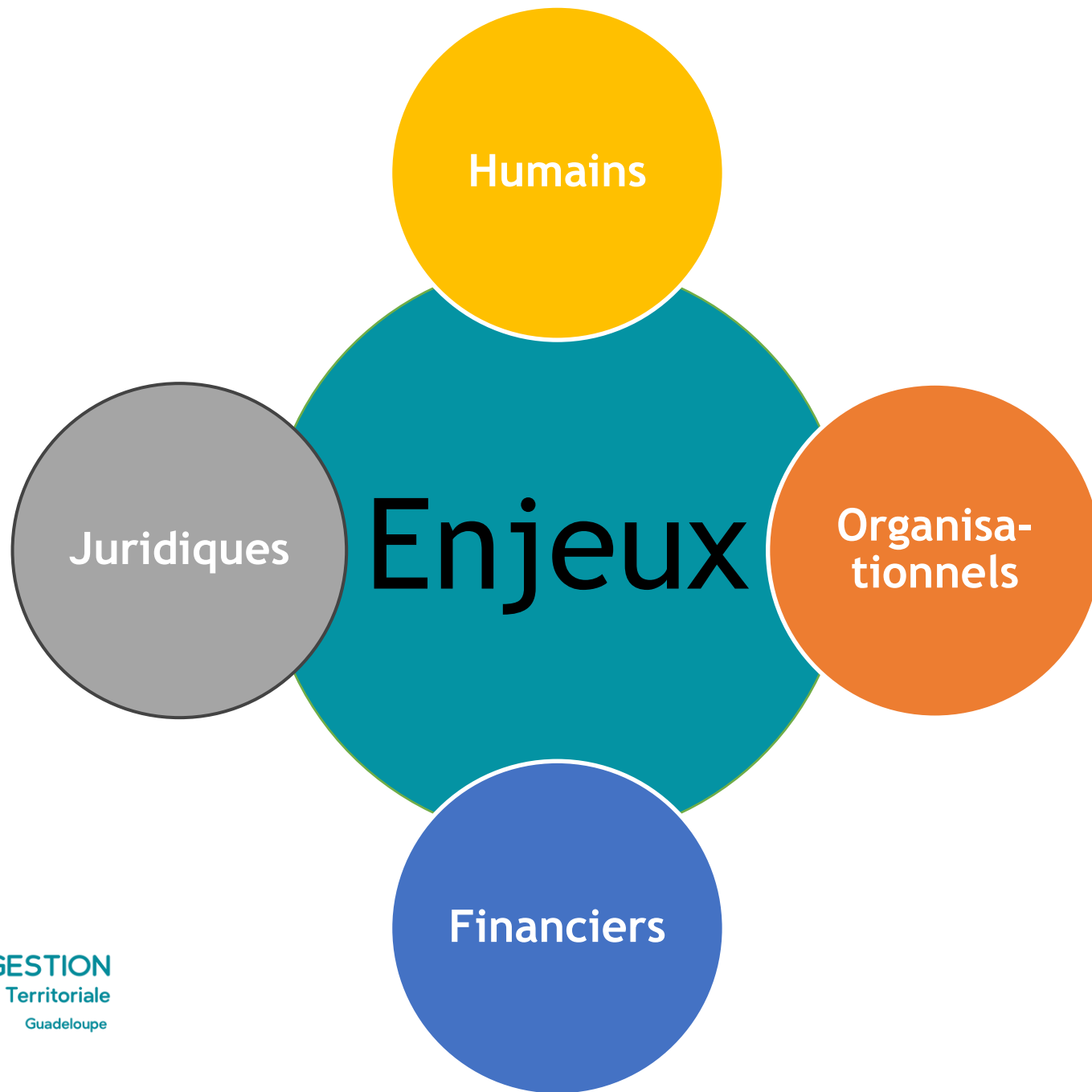
→ Retard et absentéisme

→ Risque de désocialisation, difficultés
relationnelles,
tensions dans les équipes

→ Risque de perte d'emploi, inaptitude

On parle de prise en charge lorsque la personne a une perte de contrôle et est dépendante du produit : d'où
l'importance de favoriser la
prévention

2 – La prévention et ses enjeux



Humains

Limiter les atteintes à la santé physique et mentale liées à des accidents ou maladies d'origine professionnelle ainsi que les conséquences sociales (perte d'emploi, de revenus, etc...) et les conséquences professionnelles (inaptitude, reconversion forcée, etc...) – et également éviter les risques en matière d'insécurité, de violence, conduite dangereuse

Organisationnels

Une absence liée à un accident ou à une maladie, contraint l'organisation à fonctionner en mode dégradé, pouvant générer des prises de risques, des reports de charges et donc, des facteurs d'accident et d'usure professionnelle supplémentaires

Financiers

Ce sont les coûts directs et indirects des accidents et maladies professionnelles, absences et remplacements qui se chiffrent généralement à plusieurs milliers d'euros

Juridiques

L'employeur territorial est juridiquement responsable de la mise en œuvre de l'ensemble des mesures nécessaires à préserver la santé et la sécurité des agents qu'il emploie

La Prévention : DOUBLE BÉNÉFICE



**Employeur
territorial**

Agent

Les bénéfices pour l'employeur territorial

LA PERFORMANCE SOCIALE



- Améliorer la qualité de vie et des conditions de travail.
- Agir sur l'image de l'entreprise.
- Eviter la perte de compétences liées à un arrêt de travail prolongé.
- Favoriser la transmission des savoir-faire dans l'organisation.
- Développer les relations professionnelles et le dialogue social.
- Favoriser l'équilibre vie professionnelle et vie privée.

LA PERFORMANCE ÉCONOMIQUE



- Améliorer la qualité du travail.
- Augmenter la productivité de l'entreprise.
- Agir contre l'absentéisme.
- Optimiser les organisations.
- Réduire les coûts (dégâts, licenciement pour inaptitude, malfaçons, arrêts maladie....).
- Agir sur son attractivité et baisser le turn-over.

LA RESPONSABILITÉ JURIDIQUE



- Assurer la sécurité (réduire les incidents et accidents du travail).
- Protéger la santé (prévenir / réduire les risques professionnels des conduites addictives, risques RPS, TMS...).
- Maintenir dans l'emploi, permettre le reclassement.
- Faire évoluer la culture de l'entreprise dans le sens de la prévention.
- Ecrire et accompagner les procédures pour plus de sécurité et d'équité de traitement.
- Suivre les actions dans le DUERP

3 – La prise en charge

Prise en charge des addictions

Service Prévention du CDG 971

Ludivine BIMIER, psychologue / Octobre 2023

Les dispositions au changement :

1. **VOULOIR** → importance
2. **ETRE CAPABLE** → confiance en soi
3. **ETRE PRÊT** → priorité

La motivation se travaille et est influencée par différents facteurs :

- Internes : estime de soi, etc..
- Externes : environnement

La collaboration entre le Pôle Prévention...

... Et surtout l'employeur territorial !

Pôle Prévention

Employeur territorial

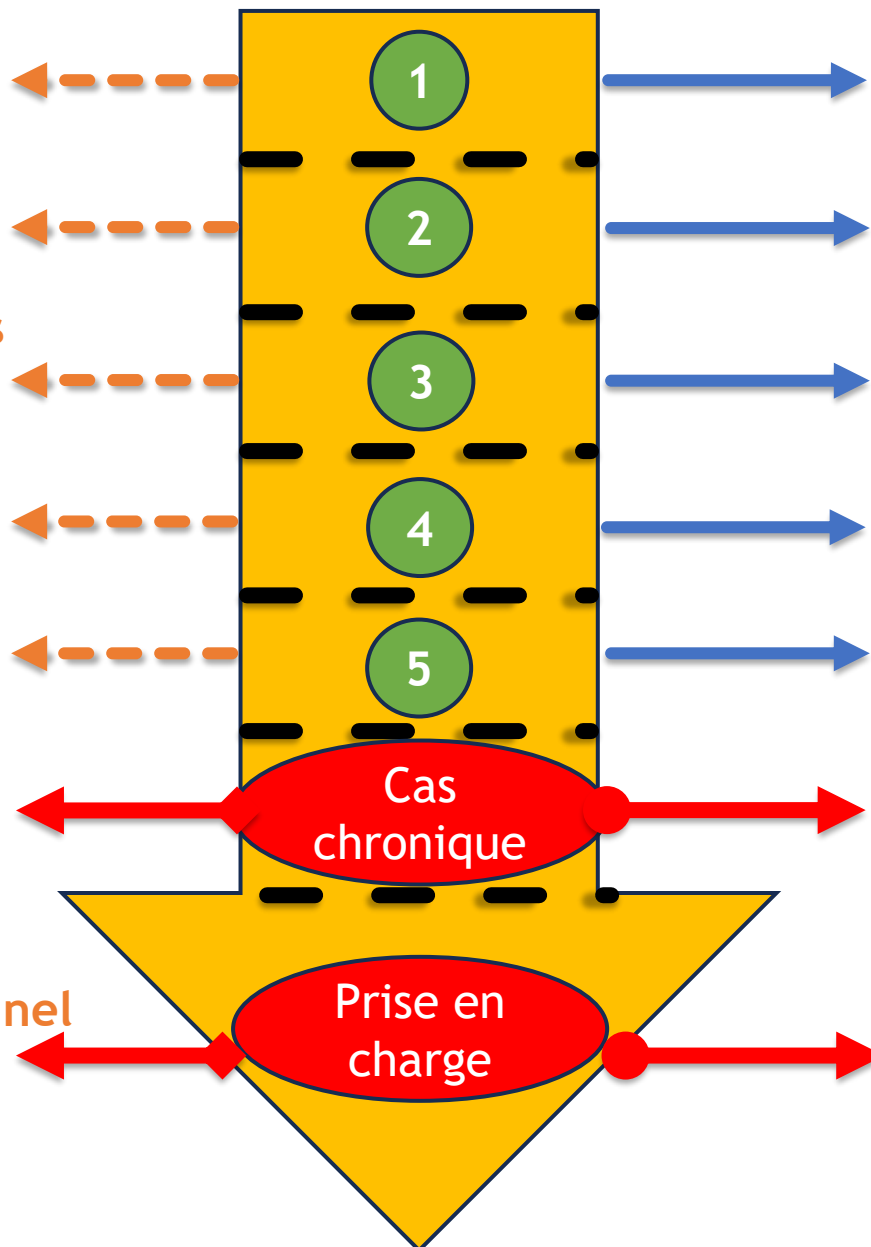
*Transmission
documentation : guide
employeur, etc...*

*Mise en place d'actions
de sensibilisation
collectives*

*Expertise, guides
Anact,...*

Réception du rapport
hiérarchique

- Evaluation
- Entretien motivationnel
- Information et orientation



Etat des lieux / repérage

Information et
communication

Formation et
sensibilisation des agents

Règlement intérieur de la
collectivité

Protocoles internes à la
collectivité

Entretien hiérarchique

Possibilité de mettre en
place un contrat
d'accompagnement
tripartite, sanctions,
etc..

Le rôle de l'employeur territorial

• Former et sensibiliser les agents

- Former les managers et les représentants du personnel, sensibiliser l'ensemble des agents sans stigmatiser: session d'information spécifiquement dédiée aux conduites addictives

• Agir sur l'environnement de travail

- «pots» d'entreprise, repas, organisés par l'employeur ou entre collègues ;
- accessibilité des produits ;
- conditions et organisation du travail;
- management (harcèlement);
- risques psychosociaux.

• Réaliser un entretien hiérarchique avec l'agent pour contribuer à la levée du déni

• Réaliser un état des lieux partagé, un projet de prévention des conduites addictives et l'évaluer

• Identifier et mobiliser des ressources utiles

- prévoir des dispositions dans le règlement intérieur ; ou dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels;
- signer une charte en interne sur les principes et les objectifs de la démarche;
- tenir des réunions de CHSCT/CST et des groupes de travail ad hoc sur les conduites addictives ;
- mobiliser des personnes ressources et référentes ;
- mobiliser l'expertise des services de santé au travail ou de prévention

Le rôle du Pôle Prévention

- **Transmettre de la documentation**

- un certain nombre de guides à destination des employeurs existent : (ex : le guide du maire, la charte ESPER a pour but de guider dans la mise en place d'une démarche de prévention en milieu professionnel)
- Il existe une stratégie interministérielle de lutte contre les addictions au travail (2ème plan : 2023-2027)

- **Proposer une expertise aux collectivités**

- **Mettre en place des actions de sensibilisation à la demande de l'employeur**


- **Evaluer la situation de l'agent**

- **Conseiller, informer et orienter l'agent afin qu'il soit pris en charge**

- **Réaliser un entretien motivationnel avec l'agent**

Quelques exemples

Contrat d'engagement tripartite



Contrat d'engagement

Suite à l'incident qui s'est produit vous avez été reçu par votre hiérarchie afin de vous rap le règlement intérieur en matière de consommation d'alcool.

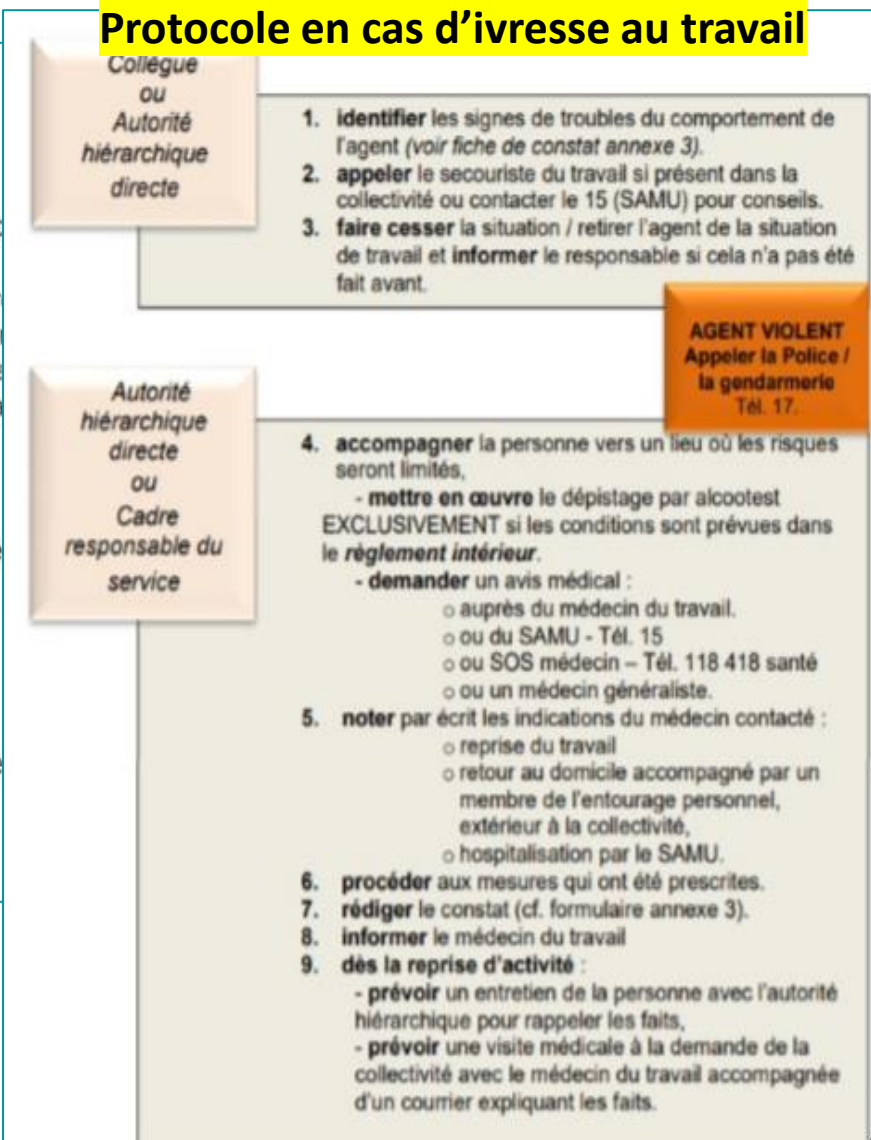
Afin de vous soutenir dans la démarche que vous souhaitez engager afin de résoudre difficultés professionnelles et/ou personnelles nous vous proposons un accompagnement en place en partenariat avec Monsieur votre responsable hiérarchique, Monsieur le directeur des ressources humaines, Madame le médecin de prévention du CDG56 et Madame l'assistante sociale du travail du CDG56.

Vous vous engagez :

- A reprendre rendez-vous avec votre médecin en addictologie et assurer un suivi régulier avec au moins un rendez-vous par trimestre.
- A être sobre sur votre lieu de travail et ne pas y consommer d'alcool.
- A respecter vos horaires et justifier vos absences.
- A vous soumettre à la réalisation d'alcootest par votre employeur.
- A vous présenter à tous les rendez-vous de la médecine préventive
- A effectuer et communiquer au médecin de prévention le résultat des analyses prescrites

La médecine préventive et l'assistante sociale du travail s'engagent à vous aider :

Protocole en cas d'ivresse au travail



L'alcool dans la Collectivité - Réglementation intérieure (Proposition)

A insérer dans **Consignes Hygiène et Sécurité** :
Hygiène alcool et substances psychoactives illicites

Règlement intérieur relatif à la consommation d'alcool

- 1 - Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail.
- 2 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer et en général à toute personne ayant autorité sur les agents, de laisser introduire ou de laisser distribuer dans les établissements et locaux pour être consommés par le personnel toutes boissons alcooliques.
Les boissons énumérées à l'article R4228-20 du Code du Travail pourront éventuellement être distribuées et consommées dans l'enceinte du restaurant administratif, lors de la pause déjeuner, et lors des réunions avec l'autorisation expresse de la direction.
De même, il est interdit dans les mêmes conditions d'introduire ou de consommer toute substance psychoactive illicite.
- 3 - Tout « pot de amitié » doit avoir reçu une autorisation préalable du chef d'établissement mentionnant l'horaire et le lieu de la manifestation et rappelant l'interdiction de boissons alcooliques.
- 4 - Il est interdit à toute personne d'introduire ou de distribuer, et en général à toute personne ayant autorité sur les agents, de laisser entrer ou séjourner dans les établissements des personnes en état d'ivresse.
Un état d'ivresse est suspecté lorsque plusieurs signes sont constatés tels que troubles de l'élocution, de l'équilibre, du comportement (excitation ou prostration), refus des règles de sécurité, odeur spécifique de l'haleine alcoolisée, détention ou consommation d'alcool ou de substances psychoactives.
En cas de suspicion d'une ivresse d'origine alcoolique, un alcootest peut être pratiqué (si disposition prévue

explicitement dans le règlement intérieur) :
- à toute personne affectée à l'exécution de certains travaux et produits dangereux, à la conduite de véhicules, à la prise en charge de tâches, machines et travaux concernés en annexe).
- par le supérieur hiérarchique ou un responsable d'établissement.

NB – L'agent sera informé de la possibilité qu'une tierce personne ait la possibilité de procéder à une contre-expertise.
Les personnes ci-dessus énumérées devront veiller au respect des consignes concernant la prise en charge des personnes en état d'ivresse.

5 - Tout agent effectuant une activité à risque pour sa sécurité ou sa santé doit être soumis à un contrôle d'alcoémie par alcootest dans les conditions prévues à l'article R4228-20 du Code du Travail d'assurer la sécurité des agents présents sur le site.

6 - Si le protocole de prise en charge des états d'ivresse, prévu dans le règlement intérieur, il doit faire l'objet des consultations réglementaires.

7 - Tout règlement intérieur devra faire l'objet d'une information

Médecin
du travail

Assistante
de service
social du
personnel

Psychologue
clinicienne



Infirmière
de santé
au travail

Médecin du travail

Evaluation de
la
consommation
de la SPA
(au cours de la
visite périodique ou
à la demande de
l'employeur)

Repérage
précoce et
intervention
brève

Orientation
vers le
médecin
traitant et
professionnels
spécialisés

Prescription
éventuellement
d'examens
complémentaires
pour évaluer le
niveau
d'addiction

Conseille,
informe et
oriente l'agent
dans le respect
du secret
médical

Avis
d'aptitude,
aménagement
poste de
travail

**Infirmière
de santé
au travail**

**Entretien
motivationnel**

**Orientation
vers le
médecin du
travail si
addiction
suspectée**

**Entretien de
suivi**

**Mise en place
de campagnes
d'information
et de
sensibilisation**

**Evaluation de
la
consommation
de la SPA
au cours de la visite
périodique**

**Informe l'agent
sur les risques
professionnels et
conseille sur les
moyens de
prévention**

Evaluation
psychosociale
de l'agent ayant
des conduites
addictives (vie
pro/vie privée)

Entretien
motivationnel
et de suivi

Orientation
vers les
structures
adaptées

**Assistante
de service
social du
personnel**

Accompagnement
renforcé sur les
conséquences
psychosociales de
l'addiction
(budget, vie
sociale, logement,
justice, déni,
etc..)

Mise en place
d'actions
collectives
d'information
et de
sensibilisation

Partenariats
(internes et
externes),
médiation

**Evaluation
clinique des
agents
présentant des
troubles
addictifs**

**Collaboration
avec l'équipe et
les partenaires
médico-sociaux**

**Soutiens,
entretiens
psychologiques
auprès de l'agent**

**Psychologue
clinicienne**

**Accueil,
information et
orientation
des agents**

**Mise en place
d'actions de
prévention**

**Accompagne
ment
collectif**

Cas pratique

Mr C. , agent technique polyvalent, travaille à l'entretien du cimetière; il est seul sur le site et se présente une énième fois à son poste en état d'ébriété. C'est un voisin qui a appelé à la mairie pour s'en inquiéter

Quelles est (sont) la(les) mesure(s) immédiate(s) à prendre?

Il reprend le travail; vous prenez pour lui un rendez-vous au SST

Qu'en attendez-vous ?

Pensez-vous à faire établir un rapport circonstancié?

Comprenez-vous la place du dialogue social?

Conduites à tenir

- 1 - Entretien hiérarchique
- 2 - Rapport hiérarchique transmis au Pôle Prévention
- 3 - intervention de l'équipe pluridisciplinaire

Suites possibles en milieu professionnel:

Inaptitude temporaire pour SOINS (à sa demande, AVEC SON ACCORD)

Prévoir un CHANGEMENT DE POSTE DE TRAVAIL : PAS DE POSTE A RISQUE



« de la parole aux actes.... »

Merci de votre attention !

