

Ce que doit faire l'encadrement au quotidien

I°) Relayer la “politique alcool” de l’entreprise, l’expliquer...

(Ce qui suppose que cette politique existe et que la direction l’ait présentée à l’ensemble du personnel). Y revenir régulièrement par petites touches. En informer tout nouvel embauché.

II°) Faire connaître la loi générale concernant l’alcool dans l’entreprise (code du travail), + code de la route pour les salariés conduisant un véhicule sur la voie publique.

Faire connaître les règles de l’entreprise ; règlement intérieur, protocole de gestion des pots, protocole de gestion de crise... (s’ils existent).

III°) Gérer la circulation et la consommation de boissons alcooliques dans l’entreprise

a) Veiller à ce que vin bière cidre... ne soit consommés qu’aux repas et lieux de repas (en quantité limitée).

b) Interdire tous pots avec alcool, illégaux au titre du code du travail, rappeler la loi, le lien avec la sécurité. Intervenir pour toute transgression (faire cesser la situation d’alcoolisation, retirer la bouteille en question, la remettre à son propriétaire en fin de service, la vider devant témoins si elle n’appartient à personne, prendre en entretien individuel chaque participant, sanctionner en cas de récidive...)

• **Entretien pour toutes transgressions concernant l’usage illégal de boissons alcooliques** (pots sauvages, consommation individuelle, détention de bouteilles...), ou de tabac (fumer hors des lieux réservés) :

- rappel du codes du travail
- rappel de ce que prévoit le règlement intérieur à ce sujet
- application des procédures disciplinaires habituelles en cas de transgressions répétées...

c) Gérer les pots si autorisés, règles internes à l’entreprise applicables à tous : “protocole de gestion des pots ou moments de convivialité”,

Pots réglementés (uniquement vin bière cidre au cours d’un repas, exemple vin blanc + sirop de cassis (Kir)) : autorisation à demander (formulaire). Pots limités à certains événements clairement définis : exemple mariage, naissances, promotions, départ en retraite...

- Servi avec de la nourriture

(l’absorption de nourriture avant de boire de l’alcool freine la montée de l’alcoolémie)

- Respect du choix : en qualité, en quantité : autant de “sans alcool” que “avec alcool”;
- Quantités limitées (deux verres de boissons alcooliques au maximum par personnes;
- Sécurité de la manifestation et des départs, placés sous la responsabilité de l’organisateur, et d’un cadre.

d) Stratégie alternative

- Promotion de temps de convivialité sans alcool, exemple : “petits dej.” (dont le coût peut être aidé par l’entreprise sous certaines conditions) Promotion de coctaiols sans alcool, avec l’aide du groupe prévention

IV°) Mettre en place une procédure manageriale d’intervention systématique face à des évolutions de comportements, révelatrices de mal être personnel et/ou de souffrance au travail (intervention précoce pour tous types de comportements modifiés) :

- agressivité à certains moments de la journée
- dégradations comportementales diverses, hyperexcitation, somnolence...
- diminution de la vigilance, baisse de la qualité du travail
- dégradation physique, état négligé, hygiène insuffisante...
- retards systématiques
- état difficile le lundi matin...

Procédure possible : Provoquer une entretien dans un climat respectueux :

- décrire les faits observés, avec mesure (messages “je” : *j’ai vu, je pense, je constate... et non “vous êtes un..., vous avez fait cela...etc)*
- signifier l’hypothèse d’une possible situation de souffrance pour la personne
- exprimer les problèmes et difficultés que la situation crée pour le travail et le bon fonctionnement du service, signifier les limites qui s’imposent.
- proposer de l’aide (par des personnes ou organismes compétents).

V°) Appliquer le “protocole de gestion de crise (pour autant qu’il existe), dans chaque situation où la sécurité immédiate est menacée. (Cf Le protocole de gestion de crise)

VI°) Respecter le schéma conseillé lors d’un entretien hiérarchique (gestion de crise)

L' entretien hiérarchique a lieu dès le retour de l'agent au travail.

Garder une attitude respectueuse, mais ferme :

- Éviter tous propos blessants ou moralisateurs;
- Utiliser les messages "je", et non les messages "vous" ou "tu" :
“ j’ai constaté, j’ai vu, je pense, je crois... “
- Rester prudent et modéré;
- Être aidant (dans les limites permise par le rôle hiérarchique)

Rappeler les faits objectivement :

- Quoi, où, quand... risques potentiels... (raisons de l’intervention)
- Dire que l’incident a été noté, faire lire le rapport,
- Proposer à l’agent de signer avec vous si il est d’accord, ou écrire à côté sa propre version des faits, sans autres commentaires;

Poser les limites dans un cadre professionnel :

- Se situer au niveau professionnel : faire référence au "contrat de travail" si nécessaire, rappeler les fondamentaux du métier...
- Énoncer fermement l'incompatibilité de ces faits avec la **sécurité** et/ou la qualité du travail;
- Dire que le protocole permet, à la première difficulté de traiter cela entre vous et lui, mais oblige à informer la hiérarchie en cas de répétition de l'incident.

Montrer que l'on perçoit que la personne est en difficulté, en souffrance si tel est le cas :

- Faire une proposition d'aide médico-sociale (pas par vous hiérarchique), mais par le service médico social, ou un organisme extérieur;
- Mettre en place les conditions du suivi hiérarchique:
Prendre date pour une nouvelle rencontre pour faire le point;
- Mentionner qu'en cas de difficultés professionnelles vous êtes disponible pour recevoir l'agent (technique de la "main tendue");

Si la situation est clairement reliée aux problèmes d' alcool :

- Énoncer l'hypothèse d'un lien avec l'alcool si vous avez des éléments objectifs (exemple : présence d'alcool dans le poste de travail);
- Établir le lien entre les faits et l'alcoolisation. Sinon rester dans le champs de la transgression des règles du métier, ou de sécurité;
- Ne pas chercher à "faire avouer" l'alcoolisme (si c'est le cas), il ne s'agit pas d'une faute;
- Permettre à la personne de se défendre, d'exprimer son "déli", si c'est le cas. Respecter le déni, c'est une défense nécessaire en cas de dépendance;

Dans tous les cas : s'assurer que le service médico- social est informé