

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA BALME DE SILLINGY**

SÉANCE DU 12 SEPTEMBRE 2022 OUVERTE À 19H30

L'an deux mille vingt-deux, le douze septembre, le conseil municipal de **LA BALME DE SILLINGY**, dûment convoqué le 6 septembre 2022, s'est réuni en session ordinaire, à la mairie, sous la présidence de **Madame le Maire, Séverine MUGNIER**.

Délibération n° 2022-054
**Adoption du protocole de prévention des risques liés à la consommation d'alcool
en milieu professionnel**

Nombre de conseillers :

En exercice : 29

Présents : 24

Votants : 28

Présents « Groupe de la Majorité » :

Mesdames Élisabeth BOIVIN, Élodie DONDIN, Floriane ESCOLANO, Jessica GOLAZ, Mireille LOISEAU, Séverine MUGNIER, Charlotte PASSETEMPS, Laetitia PERROQUIN, Nolwen PORCEILLON, Olivia REBOULET

Messieurs Thomas BIELOKOPYTOFF, Rocco COLELLA, Stefan GENAY, Christophe GORLIER, Nicolas GUILLOT, Michel PASSETEMPS, Jean-Claude PÉPIN, Stéphane RIALLAND, Pedram VINCENT, Anthony VITTOZ

Présents pour le groupe de l'opposition « Vivre et agir à La Balme » :

Madame Brigitte TERRIER

Messieurs Pierre BANNES, Alain BURGARD, Pascal RIBIER

Absents ayant donné pouvoir :

Mme Marie-Joëlle BONNARD à Mme Brigitte TERRIER

M. François DAVIET à M. Pierre BANNES

Mme Virginie FRANCOIS à Mme Élisabeth BOIVIN

M. Yannick KAWA à M. THOMAS BIELOKOPYTOFF

Secrétaire de séance :

Mme Élisabeth BOIVIN

Madame Séverine MUGNIER, Maire, rapporteur, fait l'exposé suivant :

En application de l'article L811-1 du code général de la fonction publique (CGP) et de l'article 3 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié, les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité dans les collectivités territoriales sont celles définies par le code du travail (livres I à V de la quatrième partie dédiée à la santé et sécurité au travail), ainsi que par le code rural et de la pêche maritime pour les professions spécifiques renvoyant à ce dernier code (notamment pour les chantiers forestiers).

Précisément, les articles R4228-20 et R4228-21 du code du travail (livre II) définissent le cadre applicable à la consommation de boissons alcoolisées sur le lieu de travail, indiquant notamment qu'il est interdit de laisser entrer ou séjourner dans les lieux de travail des personnes en état d'ivresse.

Sont également applicables les principes généraux de prévention définis au livre I de la quatrième partie du même code, notamment les obligations de prévention imposées à l'employeur et transposables aux situations à risque liées à la consommation d'alcool en milieu professionnel. L'article L4121-1 dispose ainsi que :

"L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnel ;*
- 2° Des actions d'information et de formation ;*
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés."*

L'adoption du protocole de prévention des risques liés à la consommation d'alcool en milieu professionnel, dit "protocole alcool", s'inscrit pleinement dans le cadre législatif et réglementaire précité. Le document a reçu un avis favorable des comité technique (CT) et comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) réunis le 9 juin 2021.

Validé par l'agent chargé de la fonction d'inspection (ACFI) placé auprès du centre de gestion de la Haute-Savoie (CDG 74) et du médecin coordonnateur de prévention de ce dernier, il répond aux objectifs suivants :

- Réduire de manière sensible les risques professionnels en lien avec la conduite visée.
- Protéger la santé des agents communaux.
- Garantir le service public rendu aux administrés.

Ce protocole répond à une démarche collective de responsabilisation dans le cadre du travail et a pour objet de prévenir et limiter concrètement les risques liés à l'alcoolisme, dans le respect de la vie privée de chacun, et notamment de préciser le comportement à adopter face à un agent manifestement en état d'ébriété, la conduite à tenir face à un agent présentant une dépendance à l'alcool et les modalités de mise en œuvre d'une démarche formalisée de prévention.

Une fois approuvé, le protocole est destiné à être affiché dans l'ensemble des locaux de la mairie puis notifié à chaque agent en activité et à chaque agent nouvellement recruté.

Le conseil municipal de La Balme de Sillingy,

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de la fonction publique ;

VU le code du travail, notamment les livres I à V de la quatrième partie ;

VU le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

VU l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail du 9 juin 2021 ;

VU le dossier présenté pour information au comité technique du 9 juin 2021 ;

VU l'exposé présenté par Madame le Maire ;

Après en avoir délibéré,

Article unique :

Adopte le protocole de prévention des risques liés à la consommation d'alcool en milieu professionnel, applicable immédiatement et figurant en annexe à la présente délibération.

Après en avoir délibéré, le conseil municipal adopte à l'unanimité la délibération.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Maire, auteure de l'acte, certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

**La secrétaire de séance,
Élisabeth BOIVIN**



**Le Maire,
Séverine MUGNIER**



Délibération certifiée exécutoire compte tenu :
De sa réception en Préfecture le 19/09/2022
De sa publication le 19/09/2022

Dans les deux mois à compter de sa publication ou de sa notification, cet acte administratif est susceptible de recours devant le tribunal administratif territorialement compétent.

Envoyé en préfecture le 19/09/2022

Reçu en préfecture le 19/09/2022

Affiché le



ID : 074-217400266-20220912-DEL_2022_054-AR

Annexe à la délibération n° 2022-054

PROTOCOLE DE PRÉVENTION DES RISQUES LIÉS À LA CONSOMMATION D'ALCOOL EN MILIEU PROFESSIONNEL

COMMUNE DE LA BALME DE SILLINGY

**Validé par l'ACFI placé auprès du CDG 74 et du médecin coordonnateur de prévention du CDG 74
Sur avis favorable unanime du Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) du 9 juin 2021
Présenté au Comité Technique (CT) du 9 juin 2021**

1° : Article premier

Il est établi un protocole de prévention des risques liés à la consommation d'alcool en milieu professionnel au sein de la commune de la Balme de Sillingy, dont les objectifs sont notamment les suivants :

- Réduire de manière sensible les risques professionnels en lien avec cette conduite.
- Protéger la santé des agents communaux.
- Garantir le service public rendu aux administrés.

Le présent protocole répond à une démarche collective de responsabilisation dans le cadre du travail et a pour objet de prévenir et limiter concrètement les risques liés à l'alcoolisme, dans le respect de la vie privée de chacun, et notamment de préciser le comportement à adopter face à un agent manifestement en état d'ébriété, la conduite à tenir face à un agent présentant une dépendance à l'alcool et les modalités de mise en œuvre d'une démarche formalisée de prévention.

2° : Article deux

Il est interdit à toute personne d'introduire, de consommer et de distribuer toutes boissons alcoolisées sur les lieux de travail et dans les véhicules ou engins de chantiers.

Exception est faite dans le cadre des cérémonies ou fêtes ponctuelles autorisées par l'autorité territoriale. À cette occasion néanmoins, les boissons servies devront être limitées à celles comprises dans les deux premiers groupes définis à l'article L3321-1 du code de la santé publique : les boissons non alcooliques et les boissons fermentées non distillées telles que vin, bière, cidre, poiré, hydromel, vins doux naturels, crèmes de cassis, jus de fruits ou de légumes fermentés comportant d'un à trois degrés d'alcool. Les boissons alcoolisées autorisées sur le lieu de travail sont également définies dans le code du travail à l'article R4228-20.

Des boissons non alcoolisées devront systématiquement être proposées aux agents présents lors de ces évènements.

Eu égard à l'intérêt du service, toute consommation d'alcool est strictement interdite, en toutes circonstances, dans les services qui impliquent la conduite de véhicules ou l'utilisation de machines dangereuses ou de produits chimiques.

3° : Article trois

Des sources d'eau potable sont mises à disposition dans les services.

4° : Article quatre

Est défini de manière générale comme étant possiblement en état d'ébriété ou d'ivresse aiguë l'agent chez qui sont notamment détectés les troubles suivants :

- Troubles de l'élocution, propos incohérents.
- Troubles de l'équilibre.
- Haleine alcoolisée et/ou regard hagard.
- Troubles du comportement de type d'excitation anormale ou d'agressivité.
- Marche anormale ou précautionneuse.
- Eventuellement une prostration voire un état comateux (sommolence).

Il est rappelé que tout comportement anormal n'est pas forcément synonyme d'alcoolisation aiguë, mais peut s'agir d'une intoxication par certains solvants, hydrocarbures, peintures, gaz (CO) ou même médicaments, stupéfiants ou provenir d'une affection neuropsychiatrique particulière.

5° : Article cinq

L'accès au travail d'un agent en état d'ivresse aiguë avérée ou suspectée est interdit (article R4228-21 du code du travail). Tout chef de service, même sans disposer de l'autorité hiérarchique directe sur l'agent concerné, est habilité à interdire à l'agent ledit accès. Tout collègue de travail de l'agent, confronté à un tel état de la part de ce dernier, a le devoir d'alerter sans délai l'autorité territoriale, par la voie hiérarchique.

L'agent en état d'ivresse aiguë ou présentant des troubles aigus du comportement doit se voir interdire par l'autorité territoriale de prendre le volant d'un véhicule, personnel et professionnel, ou d'un engin de chantier, même pour rentrer chez lui.

6° : Article six

En cas de suspicion d'ivresse aiguë, il peut être fait usage d'un alcootest. La pratique a pour objectif de prévenir, constater ou de faire cesser immédiatement une situation jugée à risque.

Un alcootest est disponible auprès de chaque chef de service.

Un alcootest pourra être proposé à tout agent impliqué dans un accident de travail ou de trajet dans le cadre de l'utilisation d'un véhicule ou engin de chantier.

Un alcootest sera obligatoirement organisé auprès de tout agent, suspecté d'état d'ivresse aiguë, compte tenu des troubles précités à l'article quatre (dans ce cas, l'agent pourra se faire assister par la personne de son choix) dont la liste est la suivante :

- Ceux utilisant un véhicule ou engin de chantier,
- Ceux affectés à la surveillance, garde ou encadrement d'enfants mineurs,
- Ceux appelés à manipuler des produits, machines ou matériels, classés toxiques ou dangereux,
- Ceux exécutant un travail en hauteur, isolé ou dans des lieux confinés.

Pour un agent n'occupant pas un poste à risque ou un des postes de travail précités jugés dangereux: l'autorité territoriale ne pouvant procéder à un contrôle d'alcoolémie, elle devra simplement identifier les troubles chez l'agent (selon article 4 du présent protocole) et suspendre temporairement l'intéressé de son poste de travail, notamment sur la base de témoignages écrits permettant d'établir qu'il n'est pas en capacité de travail. Cette suspension peut être justifiée par le fait que l'agent est un danger pour lui-même ou pour les tiers, perturbe gravement le service et/ou que son état le nécessite.

7° : Article sept

Tout alcootest sera obligatoirement réalisé dans un lieu isolé préservant la confidentialité du contrôle, au moyen d'un appareil normalisé, après information de l'agent.

En cas de contestation du résultat obtenu, l'agent concerné pourra demander qu'une prise de sang soit effectuée à titre de contre-expertise. Il est rappelé toutefois qu'une telle garantie ne peut avoir pour effet de modifier les règles d'administration de la preuve de l'imprégnation alcoolique et qu'ainsi, l'état d'ébriété peut être tenu pour régulièrement établi, alors même qu'il n'aurait pas été confirmé par une prise de sang.

En cas de refus de se soumettre à l'alcootest, certifié par témoin, le fonctionnaire d'autorité habilité à organiser ledit alcootest, dont la liste est fixée à l'article huit, rédigera un rapport circonstancié destiné à l'autorité territoriale. Il est possible de suspendre temporairement l'agent de son poste sur la base de témoignages écrits comme pour les agents n'occupant pas de postes à risque et pour lesquels il n'est pas possible d'effectuer un alcootest.

En cas de refus de se soumettre à l'alcootest, alors que l'agent présente des signes manifestes d'ébriété, il est précisé que les faits peuvent être considérés comme avérés.

Si l'agent présente une attitude agressive ou manifeste de la violence physique, il sera fait appel à la force publique.

8° : Article huit

Le Directeur général des services, les chefs de direction et les chefs de service sont habilités par l'autorité territoriale à organiser un alcootest.

Tout officier de police judiciaire, le médecin de prévention de la Commune ou un médecin agréé, sont habilités à décider de la nécessité d'un contrôle d'alcoolémie par prise de sang.

9° : Article neuf

Si le contrôle de l'alcootest se révèle positif et que l'agent n'est pas en capacité de reprendre le travail, le chef de service doit organiser le retrait temporaire de l'agent de son poste de travail, afin de le protéger, de protéger ses collègues et les administrés ; l'agent doit alors immédiatement cesser le travail et être, le cas échéant, suspendu. Il en est de même pour tout agent présentant des signes manifestes d'ébriété qui refuserait de se soumettre à un contrôle par alcootest.

L'agent, du fait de l'interdiction de laisser séjourner un agent en état d'ébriété dans l'établissement, sera reconduit à son domicile, sous réserve qu'il y soit accueilli. Le recours à un médecin pour avis médical sera obligatoire avant de laisser partir l'agent et dans le cas d'une indisponibilité de ce dernier, le recours à des organismes de premiers secours tel que le SAMU, les pompiers ou encore SOS médecins est à envisager.

L'agent sera raccompagné à son domicile si possible par l'un de ses proches, sinon pris en charge par un service d'urgence.

Si le contrôle de l'alcootest est négatif mais que l'agent présente des troubles du comportement tels que décrit à l'article 4, ce dernier doit être orienté dans les meilleurs délais vers un avis médical. Il doit être accompagné et ne doit pas rentrer seul chez lui. Le travail doit être suspendu temporairement si ces troubles sont incompatibles avec une préservation de la sécurité individuelle et collective. Un avis peut être demandé au 15, l'agent peut être pris en charge par le SMUR ou les pompiers en fonction de la gravité du tableau.

10° : Article dix

Le médecin de prévention est obligatoirement informé en cas d'alcootest positif (établissement et transmission d'une fiche de constat) et recevra, dès que possible, l'agent en visite médicale afin de se prononcer sur la compatibilité de l'état de santé de l'agent en lien avec ses missions et de proposer, le cas échéant, un accompagnement médical, une orientation de prise en charge, en lien avec le médecin traitant de l'agent si ce dernier y est favorable.

Il se préoccupera notamment de sa réintégration dans le service ou de la nécessité de son reclassement temporaire ou définitif sur un poste à moindres risques (cas de situations récidivantes).

La dépendance aux boissons alcoolisées nécessitant un accompagnement et un suivi importants, l'autorité territoriale recevra l'agent et pourra prévoir avec lui de mettre en place une démarche contractualisée en vue de faire évoluer la situation de manière positive et d'amoindrir les risques professionnels liés à ces conduites addictives.

L'agent qui se trouve dans un processus de soins ou qui revient d'une période d'absence après des soins ne doit pas être mis dans des situations incompatibles avec son état de santé, ni faire l'objet d'une discrimination professionnelle. L'autorité territoriale, après avis du médecin de prévention, s'engage à le faire travailler dans des conditions adaptées, compte-tenu de l'évolution de son état.

11° : Article onze

Dans toute situation où est organisé le retrait de l'agent dans les conditions citées à l'article neuf, il sera rédigé par l'autorité territoriale un rapport circonstancié précisant les constats opérés et les mesures prises, copie à l'agent et au service de médecine de prévention.

12° : Article douze

Il est rappelé qu'un état d'ébriété manifeste sur le lieu de travail est considéré comme une faute grave personnelle de l'agent, aggravée le cas échéant en cas de conséquences sur des tiers.

La mesure de retrait du service, qui peut être prononcée sur la base de l'article neuf, est distincte de la procédure disciplinaire, en ce qu'elle vise à préserver la sécurité de l'agent et de ses collègues, ou à prévenir ou faire cesser sans délai une situation dangereuse.

Dans le cadre de la lutte contre le risque lié à l'alcoolisation sur le lieu de travail dans lequel s'inscrit le présent protocole, une sanction disciplinaire pourra être infligée à l'agent, pour création de situation d'insécurité pour soi ou pour les autres, potentiellement aggravée par un comportement agressif, ou bien en cas de refus de se soumettre à un alcootest, ou encore pour introduction, consommation ou organisation de consommation d'alcool pendant les heures de travail en dehors des conditions prévues à l'article 2.

13° : Article treize

Le présent protocole sera soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail de la Commune, et pour information au comité technique de la Commune. Il sera ensuite soumis à la délibération du conseil municipal et intégré par la suite dans le règlement intérieur des services mis à jour en fonction des besoins et de la réglementation existante.

Il sera remis à chaque agent en fonction et affiché dans chaque bâtiment communal.

ANNEXE UNIQUE : schéma récapitulatif tiré de la fiche d'information "l'alcool sur le lieu de travail" éditée par le CDG 59 (mise à jour 12/08/2019)

ANNEXE UNIQUE : schéma récapitulatif

FACE A UN AGENT QUI PRESENTE UN TROUBLE DU COMPORTEMENT

