



:: Direction des Ressources Humaines

# Ville & CCAS de Rumilly

## Projet gestion des addictions

*2015 - 2017*



# L'origine de la démarche

- Des questionnements autour de certains comportements
- L'absence de règlement intérieur
- Une volonté de la collectivité et du CHSCT de mieux prendre en main les situations rencontrées
- La gestion délicate de la situation d'un agent



# Un projet transversal

- Un groupe de travail pluridisciplinaire : 16 personnes
  - Des représentants de l’Autorité territoriale : Elus, DGS, Directrice du CCAS;
  - Des représentants du Personnel au CHSCT
  - Des membres du Comité de Direction
  - La Direction des Ressources humaines, dont le Chargé de Prévention
  - Deux agents à titre d’expertise
  - La service de Médecine préventive du CDG74
- 7 réunions sur une période de 10 mois
- Des orientations et validations en CHSCT



# Les axes de travail

- Déterminer le périmètre d'intervention :
  - De quelles addictions parle-t-on?
  - Quelles seront les personnes concernées?
- Identifier les situations à risque et déterminer comment les gérer
- Sensibiliser, former et communiquer
- Accompagner
  - Les agents
  - L'encadrement
- Rédiger une charte



# Les périmètre d'intervention

Les substances dont la consommation peuvent générer un risque pour la sécurité de l'agent, de ses collègues et / ou des usagers sont prises en compte :

- l'alcool
- les drogues
- les médicaments

Concernant l'alcool, sa consommation est interdite sur les lieux et temps de travail.

Une exception encadrée : les événements conviviaux, sur demande et autorisation hiérarchique formalisée



# Les situations à risque

- Les comportements dits « inadaptés » : situation aigüe dans laquelle l'agent n'est manifestement pas en mesure de réaliser ses missions en sécurité
- Les comportements avec « dysfonctionnements répétés » : identification de situations dans lesquelles un faisceau d'indices laisse penser que l'agent peut avoir un problème d'addiction ou une consommation inappropriée



# Accompagner les agents et l'encadrement

- L'importance de rappeler le rôle de chacun dans la démarche
- la nécessité de fixer le cadre et les limites de l'accompagnement de l'agent par l'encadrement
- des procédures élaborées pour guider l'encadrant:
  - face aux situations à risque
  - dans l'accompagnement des agents après constat
- l'identification des interlocuteurs « ressource »



# Former

- Des temps de formation destinés aux encadrants :
  - Animation : service de Médecine préventive du CDG 74 et Direction des Ressources humaines
  - 44 agents concernés
  - 3 demi-journées
  - Timing : février 2017



# Sensibiliser

- Des demi-journées de sensibilisation animées par l'ANPAA et la Direction des Ressources humaines:
  - 8 demi-journées (dont une dédiée aux assistantes maternelles)
  - 340 agents concernés
  - Timing : fin septembre début octobre 2017





# Merci pour votre attention