

LA LETTRE de l'Association



LA MAÎTRISE DU RISQUE ROUTIER EN ENTREPRISE

www.asso-psre.com

Sondage exclusif : les pots d'entreprise vus par les employeurs et les salariés français

SOMMAIRE

Page 1

Edito

Le sens de l'implication de PSRE dans l'actualisation périodique du message destiné à ses partenaires des entreprises et collectivités.

Pages 2 à 4

Le sondage exclusif réalisé par l'IFOP pour PSRE : les pots d'entreprise vus par les employeurs et les salariés français.

Synthèse des résultats du sondage

Les principales conclusions
Du laisser-aller à la prévention : le travail de sensibilisation doit être poursuivi.

Pages 5 et 6

**Employeurs, le saviez-vous ?
Salariés, le**

Un atelier de simulation d'alcoolémie au cours d'une manifestation inter entreprises organisée par PSRE dans un bassin d'emploi.



ÉDITO

L'année 2011 aura apporté assez d'incertitude dans la « trajectoire » d'amélioration de la sécurité routière en France (coup d'arrêt à la tendance des dix dernières années ? palier avant la reprise de l'amélioration ?) pour qu'on se désintéresse d'aspects réputés « comportementaux » influant sur la sécurisation des déplacements routiers.

La **question de l'alcoolémie lors de déplacements routiers liés au travail** est importante et complexe :

- parce que l'accident du travail sous emprise de l'alcoolémie génère un **lot de perturbations de la vie de l'entreprise** : « mutilation » probable du salarié impliqué et des proches, mise en cause de l'employeur par les victimes et ayants droit eux-mêmes, dégradation de l'ambiance sociale au travail, mise en jeu éventuelle de la responsabilité pénale de l'employeur, tribut financier pour l'entreprise ou la collectivité à travers l'ajustement des cotisations du régime professionnel, voire celle de l'assureur complémentaire (cas de la faute inexcusable)

- parce que **l'accident mortel en conduite sous alcoolémie reste le premier des « scénarios » de l'insécurité routière**, tous déplacements confondus (privés et professionnels) et que **la contribution effective des professionnels à la réduction de ce facteur est loin d'être négligeable.**

En effet, si les actions de sensibilisation « grand public » sont indéniablement utiles ... elles restent d'efficacité peu durable dès lors que le changement des pratiques n'est pas « organisé » dans la durée. **La sensibilisation des acteurs professionnels de la sécurité routière - entreprises, collectivités et services de l'Etat - représente un levier plus fort, parce que l'évolution des pratiques individuelles peut y être incitée, encadrée ... et mesurée.** Les entreprises les plus volontaires dans ce domaine savent bien l'impact à en attendre sur le vécu des salariés vis-à-vis de leurs process de travail, sur l'image du métier et de la marque, sur les économies de ressources humaines et financières.

Une clarification s'impose toutefois en matière de lutte contre la conduite en état d'alcoolémie :

- il ne s'agit pas d'avoir l'ambition d'infléchir les statistiques « lourdes » de la santé publique, ce qui implique des actions hors de notre vocation et notre portée

- il ne s'agit pas non plus de juguler la perpétuation des addictions alcooliques, ce qui implique des actions d'identification et accompagnement individuels, actions auxquelles concourent la Médecine du Travail et des associations dédiées

- il s'agit bien de faire en sorte que les activités professionnelles ne contribuent à alimenter la cohorte des accidents mortels en état d'alcoolémie

- il s'agit que **les accidents routiers en contexte professionnel ne dégradent pas la « santé au travail » de millions d'actifs usant des déplacements routiers pour le travail ou pour s'y rendre et en revenir**

- il s'agit aussi que **les acquis du monde professionnel, attentif aux sur-risques engendrés par l'alcoolémie au travail, ne soient pas dilapidés** dans la résignation à considérer comme « fatale » l'exposition au sur-risque de la conduite en état alcoolémique.

Tel est le **sens de l'implication de PSRE** dans l'actualisation périodique de ce message destiné principalement à nos partenaires des entreprises et collectivités, message légitimé par le recours à ce « **baromètre socioprofessionnel** », **moyen d'évaluation reconnu qu'est un « sondage-miroir »** entrepreneurs / salariés.

L'analyse des résultats de la dernière édition de ce « baromètre » justifie la pérennité de cette implication, s'il en était besoin.

Le Président de l'Association PSRE



Les pots d'entreprise vus par les employeurs et les salariés français

Sondage exclusif IFOP pour PSRE

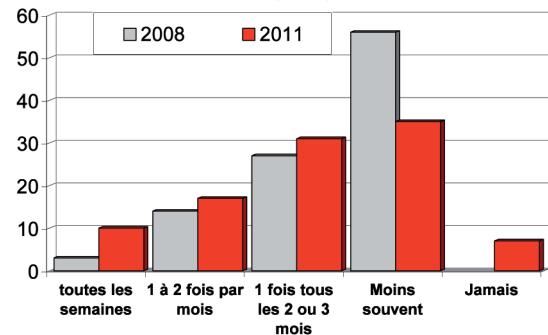
réalisé en décembre 2011, auprès d'un échantillon de 493 salariés et de 401 dirigeants représentatifs des entreprises françaises des secteurs industrie, BTP, commerce et services.

Synthèse des résultats

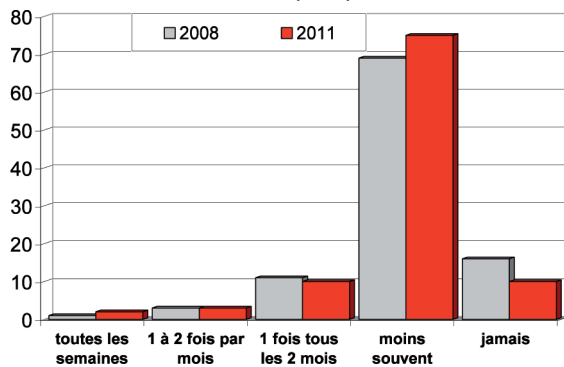
Les salariés participent de plus en plus à des pots d'entreprise

Selon les employeurs interrogés, 93 % d'entre eux déclarent que leurs salariés sont sollicités pour participer chaque année à un ou plusieurs pots (ou cocktails) d'entreprise. 10 % déclarent même en organiser chaque semaine... La fréquence de ces pots d'entreprise semble, toujours selon les employeurs, être **plus soutenue qu'au cours du précédent sondage en 2008**, puisque 27 % déclarent organiser 1 ou plusieurs pots chaque mois, contre 17 % seulement en 2008. Ces pots sont plus fréquents dans les secteurs du commerce et des services, et dans les **grandes entreprises**.

FREQUENCE DES POTS SELON LES EMPLOYEURS
(en %)



FREQUENCE DES POTS SELON LES SALARIES
(en %)



Selon les salariés, 90 % des salariés interrogés (donc un résultat analogue à celui des employeurs) déclarent participer à un ou plusieurs pots organisés par la Direction. Mais cette estimation est inférieure à ce que déclarent leurs employeurs : 5 % seulement y participent une ou plusieurs fois par mois. Il est vraisemblable que l'employeur et l'encadrement organisent ou sont sollicités pour des pots dans différents services, donc avec des salariés différents. Ce sont d'ailleurs les cadres et les emplois intermédiaires qui déclarent participer le plus souvent. C'est enfin dans les secteurs des services et du commerce que les pots sont les plus fréquents.

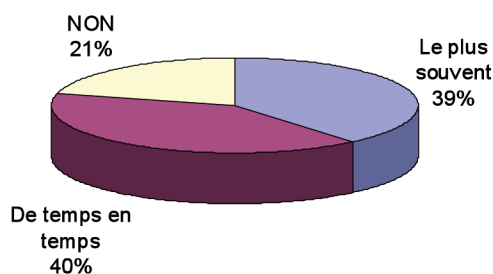
Surtout des pots entre collègues. Les salariés participent par ailleurs à des pots organisés entre collègues (93 % d'entre eux), et selon une fréquence soutenue (une ou plusieurs fois par mois selon 17 % d'entre eux), ou à l'initiative des responsables de services (91 % mais moins souvent). Sont davantage concernés : les hommes, les moins de 35 ans, les cadres et les emplois intermédiaires, les grandes entreprises, les secteurs industrie et commerce.

Mais les boissons alcoolisées sont moins présentes depuis 3 ans, les alcools forts délaissés

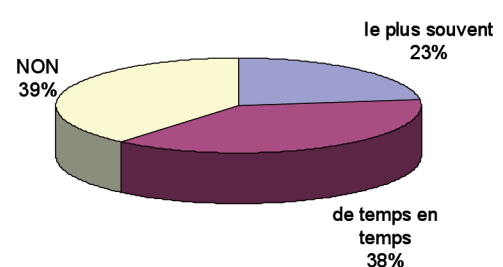
Bien qu'elle reste importante, **la présence de boissons alcoolisées a diminué en 3 ans** : dans 79 % des pots selon les employeurs, 61 % selon les salariés (contre 82 % et 68 % en 2008). Ces boissons alcoolisées sont davantage déclarées présentes par les cadres et les emplois intermédiaires, dans le secteur privé, dans les petites entreprises.

Les pots entre collègues, nombreux, semblent donc plus simples, plus inoffensifs avec moins de produits alcoolisés que les pots « officiels » de la hiérarchie, associés à des événements tels qu'anniversaires, galette des rois...

PRESENCE DE BOISSONS ALCOOLISEES
(DECLARATIONS DES EMPLOYEURS)



PRESENCE DE BOISSONS ALCOOLISEES
(DECLARATIONS DES SALARIES)





Employeurs et salariés s'accordent à déclarer que les boissons alcoolisées sont très majoritairement de type champagne, vin bière... (92 et 93 % des interviewés), mais les alcools « forts » type whisky, porto, vodka...ou digestifs, restent présents dans 31 % des pots selon les employeurs (et notamment dans l'industrie et les grandes entreprises) et 20 % selon les salariés (notamment chez les hommes, les moins de 35 ans, les ouvriers, le BTP, les petites entreprises).

Les dispositions prises à l'égard de la consommation d'alcool sont en progrès.

Les 2/3 des employeurs ont mis en place des dispositions à l'égard de la consommation d'alcool au cours des pots d'entreprises, résultats supérieurs dans le BTP et les grandes entreprises. C'est un net progrès par rapport aux résultats mesurés en 2008 où seulement 4 employeurs sur 10 prenaient ces mêmes dispositions.

Ces dispositions sont d'abord la vigilance de la part des responsables, pour 64 %, des actions d'information ou de sensibilisation pour 59 %, en forte augmentation (41 % en 2008), la limitation de l'alcool pour 38 %.

L'aide au retour (31 %) est moins citée, ainsi que la présence d'éthylotests (26 %) bien qu'en nette progression (12 % seulement en 2008)

74 % des salariés trouvent légitimes ces dispositions, davantage les femmes, les cadres et les emplois intermédiaires.

Employeurs et salariés observent des incidents au cours des pots : agressivité et propos discourtois.

1/3 des employeurs ont observé des incidents au cours des pots alcoolisés (davantage dans l'industrie et dans les grandes entreprises), mais ces incidents sont plutôt rares. Il s'agissait plutôt de comportements physiques déplacés, de propos discourtois. Les salariés, eux, ont observé ces incidents dans 23 % des cas seulement, plutôt les hommes, les ouvriers, les salariés du BTP, dans les PME de 50 à 250 salariés. Il est logique de penser que les employeurs sont davantage informés d'incidents que l'ensemble des employés.

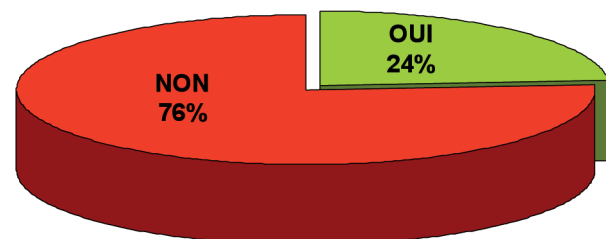
Parmi les employeurs ayant observé un incident, ils ne sont que 11 % à avoir eu connaissance d'un accident de la route sur le trajet de retour, alors que les salariés ayant observé des incidents sont 28 % à en avoir eu connaissance. A moins que certains accidents matériels sur le trajet domicile – travail ne soient pas parvenus jusqu'à la direction, contrairement aux accidents entraînant des blessures ou des arrêts de travail, mais soient davantage connus des collègues.

Un employeur sur quatre envisage d'interdire les boissons alcoolisées.

1 employeur sur 4 a le projet de supprimer l'alcool des pots d'entreprises. Ce sont davantage les jeunes employeurs, et ceux des grandes entreprises qui nourrissent ce projet. Parmi ceux-ci, 41 % déclarent que c'est **par conscience de leur responsabilité encourue**, (en progrès par rapport à 2008 où on n'en comptait que 33 %), et 31 % **pour respecter la réglementation**.

La prise de conscience des employeurs de l'existence d'une réglementation, et de leur possible responsabilité personnelle en cas d'accident d'un salarié suite à la consommation d'alcool dans le cadre du travail, s'est donc nettement améliorée.

PROJET D'INTERDIRE LES BOISSONS ALCOOLISEES



40 % des salariés se déclarent favorables au projet d'interdire l'alcool dans les pots d'entreprises, contre 48 % en 2008. Ils sont plus nombreux chez les jeunes, les employés et les ouvriers, le secteur public, celui du commerce, et plus nombreux également dans les cas où les pots sont plus fréquents.

Ils sont 53 % à trouver la convivialité des pots sans alcool aussi bonne que celle des pots avec alcool (mais en baisse par rapport à 2008 : 61 %), et 23 % (contre 17 % en 2008) à la trouver moins bonne.

L'alcool est toujours fortement associé à la convivialité. Le projet de son interdiction dans l'entreprise devra être accompagné des explications nécessaires en termes de danger notamment sur le trajet du retour et d'un effort d'imagination pour rendre les pots sans alcool tout aussi attractifs.

Les entreprises où l'alcool est interdit : conscience des obligations et de la responsabilité.

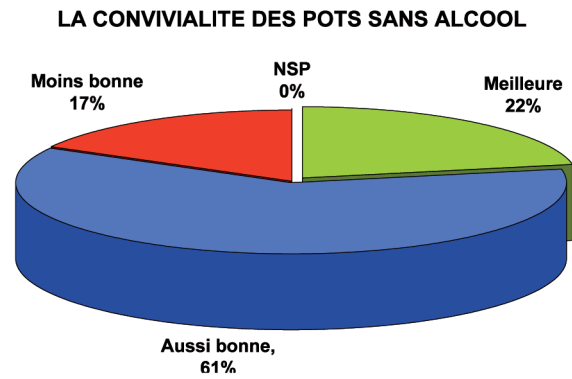
Lorsque qu'il n'y a pas d'alcool consommé au cours des pots d'entreprises c'est, pour 88 % des employeurs interrogés, parce que c'est la Direction elle-même qui a interdit les boissons alcoolisées. 87 % de ces employeurs ayant interdit les boissons alcoolisées ont pris conscience de l'existence d'une réglementation en la matière, et de leur responsabilité, contre 59 % en 2008.





4 salariés sur 10 se déclarent favorables à l'interdiction de l'alcool

4 salariés sur 10 se déclarent favorables à l'interdiction de l'alcool au cours des pots d'entreprises, 1 sur 2 estimant la convivialité aussi bonne avec ou sans boissons alcoolisées (chiffre en baisse) et près d'1 sur 4 estimant la convivialité meilleure lorsque les boissons sont alcoolisées, opinion persistante par rapport à 2008.*



Les principales conclusions

Les pots d'entreprise sont fréquents : 9 salariés sur 10 participent au cours de l'année à des pots d'entreprise, plus fréquents qu'il y a 3 ans, à l'initiative de la hiérarchie, mais aussi et en augmentation organisés entre collègues pour fêter un évènement.

Mais de moins en moins alcoolisés

Bien qu'elle reste importante, la présence de boissons alcoolisées a diminué en 3 ans : dans 61 % des cas selon les salariés (contre 68 % en 2008).

Les boissons alcoolisées proposées sont très majoritairement de type champagne, vin bière... (93 % des salariés interviewés), Mais les alcools « forts » du type whisky, porto, vodka...ou digestifs, restent présents dans 20 % des cas selon les salariés, voire 31 % selon les employeurs.

Des dispositions sont plus souvent prises pour limiter les dangers de l'alcool.

67 % (contre 42 % en 2008) des employeurs ont mis en place des dispositions à l'égard de la consommation d'alcool au cours des pots d'entreprises : vigilance de la part des responsables, actions d'information, de sensibilisation, limitation de l'alcool. La mise à disposition d'éthylotests est en nette augmentation.

74 % des salariés déclarent trouver légitimes ces dispositions.

Un employeur sur 4 envisagerait d'interdire les boissons alcoolisées.

24 % des employeurs déclarent avoir le projet de supprimer l'alcool des pots d'entreprise, chiffre en net progrès. Parmi ceux-ci, 87 % (contre 59 % en 2008) déclarent que c'est pour respecter la réglementation ou par conscience de la responsabilité encourue.

Des salariés pas complètement convaincus de l'intérêt des mesures

40 % des salariés seraient favorables à cette interdiction, contre 48 % en 2008.

L'alcool reste toujours jugé utile à la convivialité : ils sont 53 % à trouver la convivialité des pots sans alcool aussi bonne que celle des pots avec alcool, mais encore 23 % (contre 17 % en 2008) à la trouver moins bonne.

Du laisser-aller à la prévention : le travail de sensibilisation doit être poursuivi.

Pour sensibiliser : informer ! Les actions d'information sur la responsabilité de l'employeur en cas d'accident de la circulation d'un salarié et sur son obligation de mise en place d'un plan de prévention du risque routier semblent porter leurs fruits. PSRE a organisé, depuis 2008, une centaine de colloques et ateliers-diagnostic sur ce thème. Ils doivent être poursuivis, notamment auprès des petites entreprises.

De nombreuses entreprises organisent désormais des séances de sensibilisation à la conduite sous l'emprise de l'alcool, par exemple grâce aux simulations, à la distribution gratuite d'éthylotests... Les petites entreprises bénéficient de l'effet d'entraînement des plus grandes au sein des bassins d'emplois mobilisés sur la prévention des risques de circulation.

Mobiliser tous les concours utiles. Les visites annuelles de Médecine du Travail, ainsi que les visites d'embauche et celles de reprise suite à arrêt de travail, sont autant de moments pour faire passer de courts messages, assortis de documentation. Le suivi des dispositions de sécurité et des mesures de prévention est généralement organisé devant le CHSCT dans le cadre de l'actualisation périodique du Document Unique. Les moyens de liaison de la fonction Ressources Humaines peuvent permettre d'informer, ou de rappeler les réglementations en vigueur (dépliant associé à la feuille de paie, relevé de « bilan social annuel », ...). De même, le journal d'entreprise, l'intranet, sont des vecteurs d'information possibles. **C'est maintenant à l'entreprise de prendre position.**

