

Que peuvent faire les employeurs publics locaux face aux conduites addictives des agents qui relèvent a priori de la vie privée ?

63,8 % - C'est la part des professionnels de santé au travail (médecins du travail, infirmiers) qui estiment que l'usage d'alcool est répandu dans le milieu professionnel, contre 64,6 % pour le cannabis, selon une enquête de l'Institut national de recherche et de sécurité-Cemka menée en 2021 auprès de 1 245 professionnels.

73,2 % - C'est la part de ces professionnels qui déclarent toujours rechercher l'existence d'un lien entre le travail et la consommation de substances psychoactives.

Qu'il s'agisse de communiquer sur la nature des principales addictions (alcool, tabac, cannabis, jeu...) ou de l'accompagnement individuel, la démarche des administrations passe d'abord par la conscience que le travail lui-même peut favoriser les conduites addictives.

Interdiction de l'alcool lors des événements internes (pots, séminaires), non-remboursement de l'alcool sur les notes de frais, témoignages de l'association des Alcooliques anonymes, éthylo-tests intempestifs sur les postes à risques...Voilà les mesures prises qui peuvent être prises par les employeurs publics locaux pour lutter contre les conduites addictives.

De la même façon, il peut être décidé d'interdire le tabac sur le lieu de travail mais il ne faut pas *aller trop rapidement dans cette démarche de santé publique: l'employeur n'est pas là pour dire aux salariés d'arrêter de fumer =et un accompagnement en plusieurs temps aux fumeurs inquiets doit être proposé.*

Dans le monde du travail, les conduites addictives demeurent à un niveau élevé. Selon la mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives (Mildeca), en 2021, chez les actifs occupés, 27 % des hommes et 23 % des femmes fumaient quotidiennement ; 20 % des hommes et 8 % des femmes avaient une consommation dangereuse d'alcool.

Dans les emplois physiquement pénibles ou en contact avec le public, l'alcool demeure un outil de convivialité et un moyen de tenir pour les ouvriers ou encadrants.

Que peut l'employeur public local face aux conduites addictives qui relèvent a priori de la vie privée ? En premier lieu, comprendre qu'il y a un lien entre organisation du travail et addictions. *L'addiction, c'est la rencontre entre un produit, un individu et un environnement. L'environnement professionnel peut favoriser les consommations à risques.* Le stress, les risques psychosociaux, les horaires atypiques, le travail isolé et le télétravail sont autant de facteurs aggravants.

La lutte contre les conduites addictives doit être en partie une lutte contre les accidents du travail.

En effet, le risque d'accidents graves est multiplié par deux dès lors qu'il existe une consommation d'alcool excessive (deux verres par jour pour les femmes, quatre pour les hommes, selon la Caisse nationale d'assurance-maladie). *Certains accidents ont lieu sous l'emprise de psychotropes. Mais la thématique n'est pas évidente, puisqu'elle peut chambouler la vie d'une personne, souvent dans le déni.* En cas de suspicion, pour un salarié qui conduit un engin, par exemple, il doit être immédiatement mis à l'écart, pour être testé, et dirigé si besoin vers des spécialistes. Un règlement intérieur, préalablement adopté par le Comité Social Territorial compétent, doit prévoir ce type de procédure.

Pour éviter de stigmatiser certains publics, les directions s'accordent sur la nécessité de sensibiliser l'ensemble des salariés, en mobilisant de nombreux acteurs : RH, préventeurs, managers, médecins du travail, représentants du personnel... Le mois sans tabac et celui sans alcool (le Dry January ou janvier sobre) peuvent être relayés en interne, et des guides d'accompagnement des salariés et des managers peuvent être créés.

La prévention passe aussi par la mise à disposition de tests de dépistage, qui sont autorisés par la loi, à condition que leurs modalités soient décrites dans un règlement intérieur.

Chez les employeurs les plus avancées dans la démarche de prévention, la consommation d'alcool est encadrée. Car si le code du travail stipule qu'« aucune boisson alcoolisée autre que le vin, la bière, le cidre et le poiré n'est autorisée sur le lieu de travail », les moments festifs dépassent souvent ce cadre.

Inimaginable aussi d'interdire l'alcool ? Il peut être insisté sur une « consommation responsable ». A son arrivée, tout agent peut être formé sur les risques liés à l'alcool. Un rituel peut être établi sur la façon de consommer : boire de l'eau avant, manger quelque chose, ne pas se sentir obligé de boire...

Pour les employeurs, le dernier moyen d'agir est de renforcer l'accompagnement individuel. Il faut savoir déceler les signaux faibles : les retards, les absences de courte durée, les prises de décision étranges... C'est

à dire la personne dont tout le monde va parler mais à qui personne ne va parler... Pourtant, cela devient vite insupportable de faire à quatre le travail d'une équipe de cinq...

Face à cette situation, les managers doivent recevoir les salariés qui génèrent une inquiétude, pour les inviter à se confier, ou les rediriger vers des professionnels ou des patients experts (d'anciens malades reconvertis dans l'accompagnement). Une convention d'accompagnement aux salariés en difficulté, qui comprend par exemple une plus grande flexibilité horaire pour qu'ils puissent se rendre à des rendez-vous médicaux, peut être établie.

Avec toutes ces idées, le tabou est en passe d'être levé – lentement – sur l'alcool et le tabac au travail. Mais d'autres conduites attirent cependant aujourd'hui l'attention des DRH, dont l'addiction aux écrans...

Source: LM

