

## 2. PRATIQUES ADDICTIVES



### LES PREVENIR

L'environnement de travail pouvant exercer une influence sur les pratiques addictives (cf. [Fiche Pratiques addictives, les comprendre](#)), il est essentiel pour une collectivité territoriale d'organiser et de mettre en place une démarche de prévention.

L'action préventive doit se faire de façon **collective** et **non stigmatisante**. La prévention des pratiques addictives avant leur apparition est à **privilégier** car ses effets sont **durables** dans le temps, contrairement aux actions mises en place pour donner suite au constat d'une consommation de substance psychoactive (par exemple lorsqu'un agent est en état d'ébriété).



La prévention des consommations de substances psychoactives s'inscrit dans l'obligation générale de résultat de l'autorité territoriale en matière de sécurité et de protection de la santé des agents. Pour répondre à l'obligation de résultat, l'employeur est tenu de mettre en place une démarche de prévention adaptée.

### Engager une démarche collective de prévention

Pour mener une démarche de prévention des risques liés aux pratiques addictives, il convient **d'interroger l'ensemble de l'organisation et des conditions de travail**. Cette démarche doit être menée en **collaboration avec les agents du terrain pour** agir sur l'ensemble des facteurs de risque et prévenir les conséquences des conduites addictives.

#### 1. Mettre en place un comité de pilotage « Prévention »

La première étape de la démarche de prévention consiste à définir un comité de pilotage (COFIL) représentatif de l'ensemble du personnel, formé sur le sujet et chargé du suivi de la démarche et de la mise en œuvre des actions de prévention.



#### Que fait-il concrètement ?

1. Il définit le rôle et la place de chacun dans cette démarche de prévention
2. Il réalise un état des lieux diagnostic des situations de travail à risque
3. Il définit les actions de prévention et en assure le suivi
4. Il définit des indicateurs d'alerte et de suivi

- **Définir la place de chacun**

Il est essentiel que chaque membre du COPIL ait connaissance de ce que l'on attend de lui dans cette démarche de prévention en répondant aux questions suivantes :

- Qui pilote et suit les différentes étapes de la démarche ?
- Qui réalise le diagnostic des situations à risque ?
- Que communique-t-on aux agents ? Sous quelle forme ?
- Qui se charge de la communication auprès des agents ?
- Qu'attend-on comme implication des managers/responsables de service ?
- Qui peut répondre en interne sur les questions de santé au travail ?
- Vers qui réorienter les agents ayant des problématiques de santé ?

- **Établir un diagnostic en identifiant les risques professionnels et psychosociaux**

Après avoir défini les rôles de chacun, le COPIL doit **établir un état des lieux relatif au risque addictif** en identifiant les facteurs ou situations liés au travail qui peuvent entraîner le développement de ces pratiques addictives.

Effectivement, la consommation de substances psychoactives au travail peut survenir en réponse, soit à la souffrance physique et psychique du travail, soit pour faciliter l'intégration dans les collectifs de travail ([cf. Fiche Pratiques addictives, les comprendre](#)). Aussi, il convient d'évaluer l'exposition aux facteurs de risques psychosociaux suivants :

- surcharge de travail
- rythmes de travail
- exigences liées aux postes (productivité, travaux pénibles)
- méthode de management inadaptée
- mauvaises relations dans le travail (intimidation, harcèlement, absence de reconnaissance)
- activités répétitives/monotonie de l'activité
- repas professionnels, moments de convivialité

L'ensemble de ces risques doivent être référencés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.



Le document unique ([cf. Fiche Pré'ressources](#)) contient les résultats de l'évaluation des risques professionnels par unité de travail. Régulièrement mis à jour, il permet de pérenniser la démarche de prévention de la collectivité.

Ce document doit être mis à disposition des agents, des membres du CHSCT ou du Comité technique, du médecin de prévention et de l'ACFI.

Pour identifier ces risques, il est possible de réaliser des groupes de travail avec les agents : ateliers collectifs pour déceler « ce qui peut aboutir à des conduites addictives ».

Les risques résultant d'une pratique addictive doivent également être identifiés. (ex. : risques routiers, risques de blessures, risques de chutes).

- **Définir des mesures de prévention et mettre en place les outils**

Les risques identifiés, actés dans le document unique, **sont présentés au comité de pilotage** qui devra définir des actions de prévention pour les réduire ou les supprimer.

Ces mesures peuvent concerner les conditions et l'organisation du travail, la communication, le management, les relations de travail ([cf. Ensemble des ressources sur la prévention des risques professionnels](#) et le [conseil en organisation et management](#)).



Le règlement intérieur qui intègre une partie sur l'hygiène et la sécurité au travail permet également de prévenir l'apparition de pratiques addictives mais aussi de définir la façon de réagir face à des comportements inappropriés sur le lieu de travail. Pour une collectivité, il s'agit d'un outil qui permettra de définir des mesures de travail appropriées.

**Vous trouverez un modèle de règlement intérieur sur le site du CDG 68.**

**En prévenant les risques psychosociaux et les risques professionnels, les collectivités agissent pour diminuer l'apparition des pratiques addictives.**

- **Définir des indicateurs d'alerte et de suivi**

En complément de l'analyse des risques, il convient de définir des **indicateurs d'alerte et de suivi** afin de **déceler une situation nécessitant un accompagnement individuel ou collectif.**

Certaines données en lien avec les ressources humaines, la santé et l'organisation peuvent être suivies :

- l'absentéisme répété de courte durée
- les accidents de travail répétés
- les retards fréquents
- la baisse de la qualité du travail ou de la productivité

Par ailleurs, il est essentiel que chaque agent puisse identifier un collègue qui pourrait être en souffrance (cf. [Fiche Psycho'ressources](#)).

Une vigilance accrue doit être portée pour certaines activités : postes à fortes responsabilités, métiers ou situations de travail difficiles. Ces métiers doivent être identifiés et référencés dans une annexe au règlement intérieur.

Il est important que le comité de pilotage définisse une procédure spécifique en interne pour faire remonter les situations de travail problématiques et ainsi accompagner les agents en mettant en place les mesures de prévention adaptées. Pour ce faire, le comité de pilotage peut répondre aux points suivants :

- Je suis un agent en difficulté, je peux en parler à :
- Je suis un collègue témoin d'un agent en difficulté, je peux en parler à :
- Je suis manager et j'ai un agent en difficulté, je le remonte à :
- Que faire lorsqu'une situation problématique est remontée aux ressources humaines, à la direction ? (ex. : entretien spécifique, visite chez le médecin de prévention, réorientation vers les acteurs du territoire (associations, assistants sociaux, etc.)
- Qui assure le suivi de la situation problématique ?
- Comment communique-t-on sur ces points aux agents ?

## **2. Informer et former l'ensemble des agents**

Une des actions principales pour prévenir les risques est d'informer les agents sur ces derniers. Aussi, il est important de former (a minima de sensibiliser) les agents et les encadrants sur :

- les risques pour la santé et la sécurité liés aux pratiques addictives (sans stigmatiser, en insistant sur le respect de la vie privée et en mettant plutôt l'accent sur les risques professionnels)
- la réglementation en vigueur (règlement intérieur, code du travail, code pénal, code de la route, etc.)
- le rôle de chaque acteur : vers qui se tourner en cas de besoin (médecin de prévention, encadrement, représentant du personnel, ressources humaines)
- la procédure à suivre en cas de situation dangereuse
- les aides possibles en dehors de la collectivité

**L'encadrement constitue un relais important dans l'identification** des situations à risque et des personnes concernées ou plus particulièrement exposées au risque addictif. Son exemplarité en termes de respect des règles édictées au sein de la collectivité contribue à la prise en considération de ces dernières par les agents.

La MILDECA (*Mission Interministérielle de Lutte contre les Drogues et les Conduites Addictives*) et le CNFPT ont établi un partenariat pour consolider la formation des agents dans le cadre d'une convention signée le 11 juillet 2018. Ce partenariat permet notamment de :

- créer un kit pour les fonctionnaires territoriaux confrontés à la problématique des addictions
- proposer des journées de formation transversales pour l'ensemble des professionnels territoriaux

### 3. Faire évoluer les pratiques : les moments de convivialité au travail

Pour prévenir les risques liés aux pratiques addictives, il convient également de repenser les événements conviviaux (ex. : pots avec ou sans alcool), auxquels les agents sont généralement attachés.

Pour ce faire, il est préconisé de **mettre en place des groupes de réflexion avec les agents de la collectivité sur l'organisation des moments de convivialité**.

La difficulté qui sera rencontrée est en lien avec la représentation collective de l'alcool qui est souvent perçu comme un élément festif lors de ces événements : sa limitation, voire sa suppression, peut être mal acceptée par le personnel. C'est pour cela que l'approche de co-construction avec les agents est à privilégier.

**Si votre collectivité choisit d'autoriser la consommation d'alcool lors des pots**, certaines mesures doivent être mises en œuvre pour prévenir les risques éventuels.

Ces mesures peuvent consister par exemple à :

- rappeler les risques liés à la consommation excessive d'alcool
- **limiter les quantités de boissons alcoolisées**
- **fournir** et favoriser la consommation de boissons **non alcoolisées**
- mettre à disposition des salariés de quoi se restaurer afin de limiter le pic d'alcoolémie
- mettre des éthylotests à disposition du personnel
- **établir une procédure à suivre** face à un salarié dans l'incapacité d'assurer son travail et/ou de conduire son véhicule en toute sécurité (règlement intérieur)
- ne pas programmer un pot avant la reprise d'une activité dangereuse ou la conduite d'un véhicule
- prendre les mesures adéquates si nécessaire pour ne pas laisser repartir un agent si le pot est organisé en fin de journée (risques d'accident sur le trajet travail/domicile)
- réagir immédiatement et fermement en cas de consommation excessive d'un collègue pour éviter tout dommage



Il est important de rappeler que le Code du travail interdit la présence d'alcools autres que vin, bière, cidre, et poiré. Les boissons distillées de type whisky, pastis, vodka, etc. sont donc formellement interdites.



L'organisation de moments de convivialité sans accord préalable de la direction est interdite.